



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo en la planificación estratégica de la  
Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino

**ASESOR:**

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

**PAGINA DEL JURADO**



.....  
**Dr. Pedro Prado Lozano**  
**Presidente**



.....  
**Mg. Angélica Pacherrres Ruiz**  
**Secretaria**



.....  
**Mg. Henry Villacorta Valencia**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

A Florentina, autora de mis días, por su valentía, esfuerzo y amor infinito para criar sus hijos e hijas y estar pendiente en todo momento.

A Cecilia, mi esposa, por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional que me brinda en la consecución de mis metas y desaciertos en su intento.

A mis hijos, Leonardo, Danilo y Lyan, quienes son el motivo y la razón de mí existir, la fuerza para seguir a delante y que cada hecho o paso que doy están inspirados por ellos.

***Nabel Paulino***

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad César Vallejo, al Rector y Director de la Escuela posgrado, por brindarme la oportunidad de esta Maestría en Gestión pública, de cuyas enseñanzas tenemos el deber y la responsabilidad en poner práctica donde nos toque desempeñarnos actuando con ética y profesionalismo.

A los maestros y maestras de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus amplios conocimientos y dedicación en la formación de nuevos gerentes públicos y contribuir a mejora constante del servicio público.

A los asesores de la presente investigación Dr. Pedro Prado Lozano y Mg. Henry Villacorta Valencia; por sus valiosa dirección y apoyo para la realización y conclusión de esta investigación; cuyas exigencias, orientaciones pertinentes y oportunas han sido fuente de motivación y aliento para garantizar la calidad de esta investigación.

A mis compañeros y compañeras de estudio, por las valiosas horas de compartir experiencias, horas de trabajo, conversaciones, preocupaciones, estrés y su gratificante amistad.

A la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco y por su intermedio a todo el personal, por su apoyo en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y la puesta en práctica de esta investigación.

***EL autor***

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino, estudiante del Programa maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°21885035; con la tesis “Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, 2018.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Chíncha 18 de agosto de 2018

Nombres y apellidos: Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino



## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018, con la finalidad de determinar la relación entre Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestra en Gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Autor.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
titulo	
Asesor	
autor	
Línea de investigación	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
<b>II. METODO</b>	33
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variables, Operacionalización	33
2.3 Población, muestra	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Métodos de análisis de datos	39

<b>III. RESULTADOS</b>	41
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	65
<b>V. CONCLUSIONES</b>	67
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	69
<b>VII. REFERENCIAS</b>	70
<b>ANEXOS</b>	73
ANEXO 1: Matriz de operacionalización	74
ANEXO 2: Matriz de consistencia	79
ANEXO 3: Validación de los instrumentos	82
ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos	94
ANEXO 5: Data de confiabilidad	100
ANEXO 6: Constancia de aplicación	102
ANEXO 7: Evidencia fotográfica	103
ANEXO 8. Data de resultados	105



## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Liderazgo directivo en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	41
Tabla 2	Mostrar dirección de futuro en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	42
Tabla 3	Desarrollar personas en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	43
Tabla 4	Rediseñar la organización en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	44
Tabla 5	Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	45
Tabla 6	Planificación estratégica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	46
Tabla 7	Dimensión filosófica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	47
Tabla 8	Dimensión analítica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	48
Tabla 9	Dimensión programática en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	49
Tabla 10	Dimensión operativa en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	50
Tabla 11	Estadígrafos de las variables liderazgo directivo y la planificación estratégica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	51
Tabla 12	Prueba de normalidad	53
Tabla 13	Correlación entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de la variable planificación estratégica.	54
Tabla 14	Correlación entre la variable planificación estratégica y las dimensiones de la variable liderazgo directivo.	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Liderazgo directivo en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	41
Figura 2 Mostrar dirección de futuro en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	42
Figura 3 Desarrollar personas en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	43
Figura 4 Rediseñar la organización en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	44
Figura 5 Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	45
Figura 6 Planificación estratégica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	46
Figura 7 Dimensión filosófica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	47
Figura 8 Dimensión analítica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	48
Figura 9 Dimensión programática en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	49
Figura 10 Dimensión operativa en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.	50

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulada “Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, 2018” con el objetivo de determinar qué existe relación entre liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Considerando un enfoque cuantitativo de tipo no experimental de diseño correlacional. La población y la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco en el año 2018 por ser esta pequeña el muestreo fue censal. La técnica fue la encuesta y se realizaron dos instrumentos de recolección de datos un Cuestionario sobre liderazgo directivo validado por tres doctores y con confiabilidad para el primer instrumento se obtuvo una confiabilidad de 0.962; mientras que para el segundo instrumento se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,957, además se ha realizado la validez a cargo de profesionales en investigación. Para el método de análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Se utilizó el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirlov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

De los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,718 que indica que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena planificación estratégica, y viceversa.

**Palabras Clave:** Liderazgo directivo en la planificación Estratégica.

## **ABSTRACT**

The research work entitled "Leadership Leadership in the Strategic Planning of the Local Education Management Unit of Pisco, 2018" with the aim of determining what is the relationship between management leadership and Strategic planning of the Local Educational Management Unit of Pisco, 2018.

Considering a quantitative approach of non-experimental type of correlational design. The population and the sample consisted of 60 workers of the Local Educational Management Unit of Pisco in 2018 because this sample was small and census. The technique was the survey and two data collection instruments were carried out: a questionnaire on directive leadership validated by three doctors and with reliability for the first instrument, a reliability of 0.962 was obtained; while for the second instrument a reliability value of 0.957 was obtained, in addition, the validity was carried out by professionals in research. For the method of data analysis, descriptive and inferential statistics were used. The Kolmogorov-Smirnov normality criterion was used, where it is observed that the majority of sig. Bilateral are less than 0.05 for the most part, which guides us to use Spearman's Rho correlation.

From the results obtained, it can be inferred that there is a significant relationship between the managerial and strategic planning variables of the Local Educational Management Unit of Pisco, 2018; since a Rho Spearman correlation coefficient of 0.718 has been obtained which indicates that a good managerial leadership corresponds to good strategic planning, and vice versa.

Keywords: Leadership in strategic planning.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad se evidencia el poco nivel de liderazgo por parte de los directivos lo cual se ve reflejado en una inadecuada calidad de enseñanza, la falta de compromiso de los docentes hacia las labores que realizan así como el logro objetivos institucionales; como se sabe es el Director quien debe encaminar a su institución, trabajando de manera conjunta con el personal docente, de esta manera poder beneficiar al estudiante, sin embargo no existe ello por lo que se realiza una labor mediocre y siendo los estudiantes los únicos perjudicados.

Por otro lado se debe tener presente que la educación debe ser como una luz, que impulse a caminar, que anime a experimentar nuevas vivencias y que con ellas se aprenda, debe ser un proceso permanente que siempre genere un cambio, que permita realmente ir sacando lo mejor que lleva la persona dentro. Es por ello que se necesita trabajar conjuntamente teniendo en la mente que el valor de una idea es su posibilidad de acción, para la cual es necesario saber que involucra una planificación estratégica a fin de alcanzar los objetivos institucionales.

En el contexto internacional se observa que las instituciones que brindan un servicio educativo requieren de una gestión directiva capaz de responder a los cambios constantes que se producen en la sociedad y debe ser también capaz de responder a las demandas y a las exigencias cambiantes y cada vez más numerosas, debido principalmente a que el servicio educativo que se ofrece esta en estrecha relación con las necesidades de la población. Por este motivo, se exige que el directivo debe de fomentar un constante análisis entre el entorno o medio ambiente y la situación institucional, una interacción y comunicación entre la institución y la sociedad, a fin de que realiza una toma de decisiones, una reestructuración institucional, etc., que permitan adecuar óptimamente la actividad institucional a las exigencias de la sociedad (González, 2013, p.45).

En cuanto a la planificación estratégica se observa que aún existen instituciones que no lo ejecutan, siendo una gran debilidad para su

funcionamiento óptimo. La falta de cultura de planificación estratégica no permite poner en marcha los distintos planes operativos de cada sección articulados entre sí (Salinas, 2013, p.56).

En el contexto nacional en la investigación de Reyes (2012, p.75), se observa que el director de las diferentes UGELs no responden a las expectativas, de manera que no logran un buen liderazgo, es por ello que no logran atender óptimamente las demandas de la sociedad, no logran adaptar la actividad institucional frente a las nuevas demandas, no logran desarrollar un análisis interno y externo de la institución a fin de prepararse para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas presentes en la sociedad, por ello, es necesario lograr que las personas que están a cargo de una entidad sean conscientes que el lograr un liderazgo directivo va a posibilitar resultados exitosos en la mejora de la calidad institucional; repercutiendo de manera positiva en diferentes aspectos como puede ser la planificación estratégica.

Respecto a la planificación Estratégica en las Organizaciones Públicas, se observa que muchas instituciones no desarrollan sus actividades realizando una previsión futura sobre eventos que puedan ocurrir y afectar a la institución, esto se debe por un lado, a la incapacidad de muchos directivos para realizar un análisis de la institución, tanto interno como externo y a su incapacidad para prever escenarios futuros que puedan brindar una dirección adecuada que encamine la actividad institucional, y por otro lado, se debe a que los directivos que asumen el manejo de las instituciones públicas no lo hacen con la finalidad de desarrollar sus funciones óptimamente, sino que lo hacen con la finalidad de aprovechar los vacíos legales y el bajo control sobre la administración de las instituciones para desarrollar acciones de corrupción que le permitan obtener un beneficio ilícito, razón por la cual las instituciones públicas difícilmente mejoran su servicio se adaptan a las exigencias sociales (Dominguez, 2015, p.34).

Hablar de liderazgo directivo, es hablar sobre la forma en que el directivo influye sobre los demás miembros de la institución para el desarrollo de las actividades institucionales, debido principalmente a que el recurso humano, a diferencia de los recursos materiales, cuenta con diversos factores que limitan

o incrementan su productividad, tales como las preocupaciones, la motivación, las aspiraciones. etc., siendo el directivo el principal responsable de generar las condiciones institucionales necesarias para lograr que los miembros de la institución cumplan con sus funciones óptimamente, tal como generar un clima óptimo, una comunicación fluida, el desarrollo de una dirección eficaz, estrategias pertinentes, etc., que conduzcan al éxito de la institución (Reyes, 2012, p.42).

Por otro lado, la planificación estratégica constituye una herramienta de gestión institucional que busca que la institución no solo se enmarca en la situación social presente para el desarrollo de sus funciones, sino que pueda determinar escenarios futuros en las que la sociedad se desenvuelve, de modo que pueda determinar amenazas y oportunidades que puedan ocurrir y de ese modo, preparar la capacidad institucional para aprovechar dichas oportunidades y para afrontar las amenazas (Ayala, 2010, p.57).

En la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, al igual que otras entidades públicas sufren una serie de dificultades en cuanto a su planificación estratégica, pues no logran una adaptación organizacional en donde implique la aprobación de decisiones, no se ha desarrollado una adecuada visión y misión institucional que dirija las actividades institucional, no realizan un análisis del entorno de manera que no pueden enfrentar situaciones que se pudieran dar a futuro; es por ello que a través de un buen liderazgo directivo se busca revertir esta problemática pues como se sabe es uno de los elementos fundamentales de la gestión institucional para alcanzar los objetivos establecidos, para gestionar los recursos institucionales, para realizar una proyección institucional, para orientar y motivar a los miembros de la institución, comprendiendo que si los recursos y procesos institucionales gestionan y se ejecutan de manera correcta se puede lograr se pueden lograr mejoras en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, es por ello que surge la necesidad de realizar la presente investigación titulada: Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Flores, J. (2013) en su trabajo de investigación. “Incidencia de la Planificación Estratégica en la gestión de la calidad de los ámbitos de la gerencia educativa”. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador. Metodología cuantitativa. La muestra fue 40 sujetos muestrales. Se aplicó el cuestionario. Se llegó a la conclusión de: El desarrollo de la planificación o planeación estratégica dentro de la actividad institucional es fundamental para el éxito de la misma, ya que se observa que su aplicación permite el desarrollo de un camino-meta que sirva de base y orientación para el desarrollo de las procesos y actividades dentro de la institución, asegurando que estos contribuyan al logro de los objetivos propuestos, tanto en el corto plazo como en el largo plazo.

Lozada, L. (2013) en su trabajo de investigación. “Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”. Universidad Politécnica Salesiana. (Tesis de maestría). Metodología cuantitativa-cualitativa. La muestra fue de 223 participantes. El cuestionario fue el instrumento de recolección de datos. Se llegó a la conclusión de: El estilo de liderazgo que presente la institución en un periodo de tiempo determinado influye de forma significativa en el clima que presenta la institución en el mismo periodo de tiempo, evidenciándose que un estilo directivo valorados y considerado positivo dentro de la institución genera un buen clima institucional, mientras que un estilo directivo poco valorado y rechazado por la institución tiende a generar un clima negativo que desmotiva a los trabajadores y reduce su nivel de productividad. Este antecedente refleja la relevancia que tiene los estilos de liderazgo del directivo lo cual toma prioridad la más acertada y consecuentemente se manifestara en un buen clima armonioso entre la comunidad educativa.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Ibarra, I. (2015) en su trabajo de investigación. “Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I



Nº 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011”. (Tesis de maestría). UNMSM; Lima. La investigación fue de tipo descriptiva y diseño correlacional. La muestra fue 65 profesores. Se aplicó el cuestionario. Se llegó a la conclusión de: se determinaron que existe una mejora entre ambas variables de estudio.

Reyes, N. (2012) en su trabajo de investigación. “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla- Callao”. Universidad San Ignacio de Loyola. (Tesis de maestría). La metodología es cuantitativa. La presente investigación es de tipo descriptivo y su diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 40 docentes. Los instrumentos que utilizaron fueron los cuestionarios. Se llegó a la conclusión de: Se determinó que no hay presencia de relación significativa entre ambas variables. Este antecedente nos da a conocer que el liderazgo directivo toma énfasis en el desempeño laboral de los profesores debido a que él, es quien debe plasmar una buena gestión institucional.

### **1.2.3. A nivel local**

Soldevilla, E. (2016) en su trabajo de investigación. “Influencia de la planificación estratégica en la gestión escolar en una institución educativa pública de Chincha, Ica – 2016”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Considerando que es una investigación de tipo correlacional explicativo, se utilizó el diseño transeccional correlacional causal. La población estuvo conformada por 58 docentes y su muestra de estudio quedó constituida por la totalidad de la población. Se aplicó dos cuestionarios para la evaluación de las variables de estudio. Se llegó a la conclusión de: se observa una relación directa entre la planificación estratégica y la gestión escolar que desarrolla la institución educativa al momento de brindar el servicio educativo a los estudiantes y a la población en general. Esto se refleja en un coeficiente de determinación de  $R^2=0,6352$ , con el que se puede mencionar con un 63% de precisión que si se desea lograr una adecuada gestión escolar en la institución se debe de desarrollar primeramente una adecuada planificación estratégica.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Liderazgo directivo**

##### **1.3.1.1 Concepto de liderazgo directivo**

Según Arana y Coronado (2017): “El liderazgo se define como un proceso de influencia y dirección de una persona en otra o sobre un conjunto de personas, con la finalidad de dirigir sus actividades hacia el logro de los objetivos institucionales” (p.67).

El liderazgo directivo se puede definir como el conjunto de cualidades personales y profesionales que debe poseer un directivo para poder dirigir eficazmente la conducta de los demás miembros de la institución hacia el logro de los objetivos y metas trazados. Es decir, el directivo debe de poseer un conjunto de competencias que le permitan plasmar en el plan institucional el conjunto de actividades a desarrollar para que la institución desarrolle sus actividades de forma óptima, en concordancia con la visión, misión y los objetivos institucionales (Pachas, 2017, p.75).

Así mismo se indica que es la capacidad de hacer que las personas estén motivadas y sientan que existe una persona capaz de potenciar una cultura institucional óptima, a través del desarrollo y aplicación de principios, valores, etc. que estén en un vínculo estrecho con los fundamentos pedagógicos que es la base de toda institución educativa, de modo que se pueda brindar a los estudiantes una formación óptima (Macahuachi y Gonzales, 2017, p.68).

Es una de las claves del éxito en la gestión de las instituciones educativas, ya que describe la capacidad del directivo para gestionar de forma óptima los recursos de la institución a fin de que desarrollo de sus actividades se realiza acorde a lo previsto internamente y a las demandas de la sociedad, abarcando la capacidad del directivo para organizar la institución, para asignar funciones, para plantear estrategias, para brindar soluciones, para incentivar a la participación, etc. (Menacho (2017,p.89).

##### **1.3.1.2 Importancia del liderazgo directivo**

La importancia del liderazgo directivo radica en que todas las instituciones que buscan brindar un servicio, como lo es la institución educativa, inevitablemente dependen de un recurso humano, el cual necesita las

condiciones necesarias para desarrollar sus funciones y que va más allá de la simple dotación de recursos, necesita de orientación y dirección en el desarrollo de sus actividades.

Es aquí donde cumple un papel fundamental el liderazgo directivo, que es el cargo jerárquico de dirección dentro de la institución, ya que es la responsable de brindar la guía y al orientación a los demás miembros de la institución (por medio de la concertación y la participación) a través del desarrollo de planes de estrategia, de procesos a seguir, de asignación de funciones, etc., que indiquen a los miembros, ya sea administrativos, docentes, etc., que funciones específicas deben desarrollar y de qué forma se deben desarrollar, eliminando así la ambigüedad e incertidumbre en el desarrollo de las funciones institucionales y dotándolas de una mayor efectividad que repercute en la mejora de la calidad del servicio (Yena, 2016, p.89).

#### **1.3.1.3. Dimensiones de liderazgo directivo**

Según Ministerio de educación (2015, p.78) el liderazgo directivo se dimensiona en:

- Mostrar dirección de futuro: esta dimensión comprende la actividad del directivo relacionada con la orientación y guía que brinda a los demás miembros de la institución para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución, a fin de que estos se realicen acordes a la misión y a la visión institucional, así como lograr que contribuyan al logro de los objetivos establecidos. Así mismo, debe de analizar las condiciones externas del ambiente, a fin de determinar que situaciones futuras se puedan presentar y puedan afectar el desarrollo de las actividades institucionales, de modo que se puedan establecer las medidas necesarias para hacerles frente y asegurar la permanencia de la institución en el futuro.

- Desarrollar personas: esta dimensión abarca la función del directivo relacionada con potenciar las competencias laborales de los demás miembros de la institución, para lo cual establece diversas actividades y programas de formación profesional que permitan brindar a los docentes y administrativos la información necesaria sobre los nuevos enfoques educativos que se van desarrollando, a fin de que cuenten con la capacidad profesional necesaria

para desarrollar sus funciones acorde a las demandas y a las expectativas actuales. Así mismo, comprende el desarrollo de mecanismos que le permitan a los trabajadores adquirir funciones de mayor responsabilidad, de modo que no se estanquen profesionalmente, sino que sigan creciendo y desarrollándose.

-Rediseñar la organización: en esta dimensión se observa la función del directivo relacionada a la realización de los cambios y ajustes pertinentes en la estructura y manejo institucional, a fin de adaptarla a los modelos administrados y pedagógicos más actuales, que permitan una mayor pertenencia en el cumplimiento de las expectativas y la demanda de la sociedad. Esta reorganización tiene por finalidad mejorar las condiciones organizacionales, de modo que cada miembro de la institución pueda desarrollar sus funciones de una forma más clara, precisa y ágil.

-Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje: esta dimensión comprende la función del directivo relacionada con el desarrollo de condiciones óptimas y pertinentes para asegurar que la institución en general contribuya a brindar a los estudiantes un servicio pedagógico de alta calidad, de este modo, comprende actividades relacionadas con la capacitación del docente sobre los enfoques pedagógicos recientes, con el estímulo y recompensa a su óptimo desempeño, con el suministro de los necesarios para cumplir con la enseñanza, con el desarrollo de mecanismos para brindar asesoría y orientación al estudiantes, etc.

#### **1.3.1.4. Objetivos del liderazgo directivo**

Para Tataje (2017) en su obra los objetivos que persiguen son:

-Generar una influencia positiva en los miembros de la institución a través de una buena imagen y desempeño del directivo: logrando que los miembros de la institución se sientan impulsados a mejorar y a cumplir óptimamente con sus funciones porque consideran que la persona que está a cargo de la dirección de la institución posee todas las condiciones y capacidades idóneas para realizar una adecuada gestión de la institución y que deben apoyarlo.

-Establecer las estrategias adecuadas para motivar al personal: donde el directivo debe de establecer las condiciones y métodos que incentiven a los

miembros de la institución a dar lo mejor de sí mismos en el cumplimiento de sus funciones, desarrollando estrategias que permitan generar una mayor motivación interna y externa en cada miembro, tales como un reconocimiento al desempeño, una flexibilidad en el horario, una mayor autonomía en el cumplimiento de sus funciones, mejores condiciones ambientales, etc., entre otras, que logren que se sientan satisfechos dentro de la institución y deseen permanecer en ella, demostrando así un desempeño que asegure su permanencia.

-Generar un estímulo constante que impulse el desempeño de los trabajadores: donde la acción directiva busca que cada trabajador se sienta impulsado a cumplir con sus funciones cabalmente, para lo cual debe de procurar eliminar o reducir significativamente todos aquellos factores que influyan negativamente en el desempeño del trabajador, como pueden ser problemas familiares, aspiraciones personales, etc., para lo cual, se debe realizar un análisis sobre las condiciones de vida de cada trabajador, vinculada principalmente a sus necesidades y sus aspiraciones, de modo que se puedan establecer condiciones dentro de la institución destinadas a satisfacerlas, logrando que el trabajador se pueda concentrar plenamente en su labor dentro de la institución.

Para lograr cumplir estos objetivos, el directivo debe de demostrar en su gestión capacidades adecuadas de interacción social, tales como la asertividad, la fluidez en la comunicación, la búsqueda del consenso, etc., a fin de que los miembros de la institución se sientan respetados y escuchados (p.45).

#### **1.3.1.5. Capacidades necesarias para un óptimo liderazgo directivo**

Para el MINEDU (2013, p.67) son necesarias las siguientes capacidades:

-Capacidad técnica: dentro de este grupo de capacidades se pueden mencionar el conjunto de habilidades y destrezas laborales que tiene que poseer el directivo, que son producto principalmente de la formación profesional, de la experiencia laboral y la capacitación constante, las cuales le permitan cumplir óptimamente con su función de dirección dentro de la institución. Entre las principales capacidades que se pueden mencionar en

esta dimensión se encuentran las capacidades para la planificación, para el monitoreo y para la evaluación de las actividades desarrolladas. .

-Capacidad para el manejo emocional y situacional: dentro de este grupo de capacidades se pueden mencionar todas aquellas habilidades que ha desarrollado el directivo para evitar que sus emociones guíen su raciocinio, de modo que no influyan en la toma de decisiones, en el trato de los demás miembros o en el desarrollo de la planifican institucional. Estas capacidades resultan fundamentales para lograr un clima institucional donde la comunicación y la participación sean actores fundamentales dentro de la institución, logrando así incrementar el sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

-Capacidad de manejo organizacional: dentro de estas capacidades se pueden mencionar aquellas habilidades que debe poseer el directivo para lograr que la institución siempre desarrolle sus actividades de forma eficiente, por lo cual comprende la habilidad para establecer una planificación y dirección optima, el desarrollo de objetivos y metas pertinentes, así como el desarrollo de procesos y métodos que resulten efectivos para desarrollar un servicio idóneo de alta calidad, tanto para docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.

#### **1.3.1.6. Enfoque teórico del liderazgo directivo**

Según Rojas (2016, p.55) se sustenta en la Teoría de Contingencia; que comprende el estudio de las situaciones y la creencia de que los líderes son producto de estas. Abarca los siguientes elementos:

-Contingencia: la cual señala que si bien las capacidades del directivo son fundamentales para el manejo de una institución, esta no escapa de los factores presentes en el entorno y que influyen en la actividad institucional, por ende, a las capacidades de los directivos se debe de sumar el análisis del entorno, determinado que sucesos pueden ocurrir y afectar a la institución, de modo que se puedan prever actividades para enfrentarlas y superarlas, asegurando así el normal desarrollo de la institución.

-Camino-meta: que señala que el directivo tiene como función principal desarrollar la línea guía que refleje el camino que debe desarrollar la

institución y cuáles son las metas que se esperan conseguir con dicho camino. Así mismo, durante el recorrido de dicho camino, el directivo debe de brindar la guía y orientación necesaria para disipar las dudas de los miembros de la institución, de modo que se asegure que todas las actividades que se desarrollan permitan alcanzar las metas trazadas.

-Características de los subordinados: ya que si estos no permiten que se les ayude, el líder no podrá obligarlos.

-Ambiente de trabajo.

Son estos cuatro elementos los que interaccionan y delimitan un tipo de liderazgo que debe de desarrollar el responsable de la dirección de la institución para lograr dirigirla hacia el éxito.

### **1.3.2 Planificación estratégica**

#### **1.2.2.1 Concepto de planificación estratégica**

Según Barreiro (2012), “la determina como un instrumento que ayuda a diagnosticar, analizar, meditar y tomar decisiones colectivas, con referencia a nuestro contexto actual para lograr un camino exitoso en las que deben seguir las organizaciones y así poder llegar a tener una ventaja competitiva” (p.91).

La planificación “conlleva al desarrollo de procesos que permita a los que dirigen una organización desarrollen mejor sus funciones, permitiendo proporcionar un mejor ambiente de trabajo y su coordinación efectiva de los seres humanos y consecuentemente aumentará la capacidad productiva y los esfuerzos serán orientados a lograr los objetivos” (Vásquez, 2017, p.15).

Es el proceso de planificación estratégica consiste en el diseño de un conjunto de acciones que se orientan de manera consciente hacia la transformación de un sistema. Esa transformación tiene que estar basada en la definición de una idea que refleja el objetivo deseado, llevándose a este objetivo de la forma más eficiente posible (Fernández, 2016, p.50)

Es un proceso de planeación futura, en el que se prevé y diseña un conjunto de acciones relacionadas y sistematizadas, comprendiendo el establecimiento de metas a lograr, los procesos a desarrollar, la asignación de recursos y las

acciones de monitoreo y control a fin de afrontar exitosamente eventos futuros que puedan afectar a la institución (Pinilla, 2016, p.36).

### **1.3.2.2 Importancia de la planificación estratégica**

En la actualidad, en todo el mundo se ha comprendido la necesidad de que toda institución desarrolle acciones de planificación estratégica, principalmente por los constantes cambios que se producen en la sociedad que pueden afectar a la institución. En este sentido, se hace necesario que la institución prevea su gestión en el largo plazo, a fin de brindar una adecuada seguridad y bienestar en la institución y en los trabajadores. Una institución que no prevé eventos futuros en su gestión difícilmente podrá mantener su vigencia en el futuro, ya que no estará en la capacidad de adaptarse y responder a las nuevas demandas sociales. De este modo, se puede señalar que la planificación estratégica es una herramienta fundamental para la institución funcione bien, mantenga constante en el tiempo y constante ante la dificultad (Loayza, 2014, p.67)

De lo ya mencionado, se puede señalar además que la planificación estratégica cumple dos funciones dentro de la institución que son vitales en su gestión, la primera comprende el desarrollo de una adecuada gestión interna que está referido principalmente a la administración de los recursos de la institución (materiales, trabajadores, capital, etc.) debido a que estos recursos son limitados y se les debe dar un uso que asegure la obtención de la mayor productividad y beneficios, la segunda función está referida al desarrollo de una gestión anticipada, es decir, desarrollar una previsión sobre cuáles son los eventos que tienen una alta posibilidad de ocurrencia, de modo que se puedan desarrollar mecanismos de respuesta ante dichos eventos, siendo el directivo el principal responsable de seleccionar la mejor alternativa. En la actualidad, la planificación estratégica cobra mayor importancia por los siguientes motivos:

-Un desarrollo vertiginoso de la tecnología: observándose que los recursos tecnológicos que son modernos en la actualidad dejan de serlo en muy pocos años, debido a que se van desarrollando recursos tecnológicos con cada vez más funcionales, que al ser aplicados dentro de una actividad económica



generan un alto nivel de productividad, por lo que la institución debe de analizar que tecnología se ha desarrollado y si es conveniente para la institución su integración a la actividad institucional.

.-Un vertiginoso cambio social: debido a los constantes cambios en la tecnología, la sociedad sufre diversos cambios en su estructura, que genera nuevas demandas y exigencias en la población, que generan diversos factores que influyen en las instituciones sociales.

.-Una mayor exigencia en la actividad administrativa y gerencial: debido a que las instituciones económicas deben de responder a las nuevas demandas y exigencias de la población, así como constantes cambios sociales, surgen nuevos enfoques administrativos y de dirección en periodos más cortos, lo cual dificulta el desarrollo de un efectivo manejo institucional (p.45).

#### **1.3.2.3. Dimensiones de la planificación estratégica**

Tomando como referencia a MINEDU (2006, citado en Soldevilla, 2016), se propone como dimensiones

-Dimensión filosófica; implica la concepción de la identidad que desea desarrollar la institución por la cual sea reconocida en la sociedad, para lo cual desarrolla un conjunto de valores y principios que rigen el desenvolvimiento de los trabajadores tanto dentro como fuera de la institución.

-Dimensión analítica; En la dimensión analítica la institución educativa hace una revisión de los factores (internos y externos) que permiten o dificultan alcanzar los objetivos u metas institucionales, este análisis permite a los directivos evidenciar la realidad en la que llevan a cabo sus actividades.

-Dimensión programática; implica la concepción de objetivos estratégicos (general y específicos), que expresan la voluntad de actuar de la escuela para poder lograr la misión y visión institucional , los cuales se formulan en términos cualitativos describiendo una acción como resultado por alcanzar.

-Dimensión operativa: que comprende el desarrollo de normas, principios y estrategias que determinan la forma en que se van a desarrollar el conjunto de actividades y los procesos institucionales.

#### **1.3.2.4. Indicadores de la planificación estratégica**

Según Loayza (2014, p.11) señala como principales indicadores:

-El conocimiento que posee el directivo sobre el manejo del diagnóstico estratégico: donde el directivo debe de poseer la información suficiente sobre las metodologías y estrategias que puede aplicar para analizar la institución, a fin de determinar cuál es la situación real y actual, tanto en sus condiciones internas así como su capacidad externa, determinando así que puntos se pueden aprovechar y que puntos se deben fortalecer. El desarrollo de este análisis se realiza principalmente pendiente la aplicación del análisis FODA, por ende, el directivo debe de conocer cuál es la forma más efectiva de realizar este análisis.

-La habilidad de directivo para el desarrollo óptimo de la visión y misión institucional: donde el directivo es capaz (producto del análisis realizado interno y externo realizado a la institución) de desarrollar un camino-meta que seguirá la institución, es decir, establecer una dirección sobre cuál es la dirección que debe de tomar la institución, cuales son los objetivos que se deben seguir, que desea alcanzar en el corto plazo y en el largo plazo. Es decir, como desea mostrarse ante la sociedad en el corto plazo (misión) y como se visualiza en años posteriores (visión).

-Capacidad del directivo para formular el plan estratégico: una vez formulada la imagen que quiere desarrollar la institución frente a la sociedad tanto en el corto como en el largo plazo, viene el momento de definir qué acciones se deben desarrollar para conseguirlo, siendo el directivo el responsable del manejo de la institución es necesario que tenga las habilidades necesarias para determinar cuál es la mejor forma de alcanzar las metas trazadas, implementando métodos, estrategias, procesos, etc., que permitan que la institución cumpla con la misión asumida y se encamine a alcanzar la visión deseada.

#### **1.3.2.5. Fases de la planificación estratégica**

Según Bujaico y Girón (2017, p.20) señala como fases:

-Fase de análisis prospectivo: en esta fase, se plasma de forma teórica o conceptual el futuro de una determinada sociedad, previendo cuales son las

tendencias que se desarrollaran, los problemas que la aquejaran, los riesgos que se pueden presentar, de modo que se plasmen modelos de escenarios futuros que sirvan como una base para proyectar el desenvolvimiento de la institución.

-Fase estratégica: en esta fase, se procede a construir la identidad futura de la institución, su visión, es decir, como se visualiza en un periodo de años determinados, definiendo además cual es la mejor forma de alcanzar dicha visión. Por lo que en esta fase, se proceden a plasmar objetivos en el corto y en el largo plazo, las estrategias a desarrollar para alcanzarlas y los indicadores pertinentes para medirlas vinculadas principalmente al largo plazo.

-Fase institucional: en esta fase se determina la identidad presente de la institución, es decir, la misión de la institución en el corto plazo, definiendo los objetivos a alcanzar, las estrategias y procesos a desarrollar, los indicadores para medirlos, de modo que se pueda definir una línea de acción que se desarrollara en la institución a fin de ofrecer el servicio deseado a los usuarios y la sociedad, en el corto plazo. Esta fase se debe de realizar en base al presupuesto asignado a la institución.

-Fase de seguimiento: en esta fase se establecen las metodologías que debe asumir la institución para realizar un monitoreo y un control constante sobre la ejecución de las estrategias, procesos y metodologías que va a desarrollar la institución para el logro de los objetivos y metas propuestas, tanto en el corto y en el largo plazo, de modo que se puedan determinar si estas se están ejecutando cabalmente o si no se está cumpliendo con lo previsto, de modo que se puedan plantear medidas correctivas a fin de asegurar el logro de lo planeado.

#### **1.3.2.6. Enfoque teórico de la planificación estratégica**

Se sustenta en la Teoría de la elección racional. Esta teoría está en el centro de la teoría económica moderna y en las disciplinas contiguas a la economía, como algunas partes de la ciencia política, la teoría de la decisión, la sociología, la historia y el derecho, que han adoptado la teoría como modelo de toma de decisiones. Esta teoría dice que la elección es racional cuando es

deliberativa y consistente. El tomador de decisiones ha pensado en lo que va a hacer y puede dar una justificación razonada para la elección. Y tomando decisiones a lo largo del tiempo o centrándose en sus elecciones sobre cosas particulares, como opciones de comida o clases en la universidad, uno espera que la racionalidad conduzca a elecciones consistentes (y relativamente estables). Es decir, se espera que no haya oscilaciones salvajes e inexplicables en los objetos de sus elecciones y que los medios elegidos para realizar los objetivos del tomador de decisiones estén razonablemente bien adaptados al logro de esos objetivos (Ulen, 2017, p.27).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general:**

¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre la planificación Estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre la planificación Estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre la planificación Estratégica y Rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

¿Qué relación existe entre la planificación Estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?

### 1.5. Justificación del estudio

**Por su conveniencia:** El objetivo del estudio de investigación, fue determinar de qué manera se relaciona el liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, a través de los resultados obtenidos se logrará que los directivos reflexionar y tomar decisiones para alcanzar los objetivos institucionales.

**Por su valor teórico:** La bibliografía consultada para fundamentar las variables del estudio de investigación (liderazgo directivo y planificación estratégica), permitió darle credibilidad al entendimiento de las variables, y por lo tanto a los conceptos que se han plasmado en el capítulo teórico.

**Por su implicancia práctica:** Los resultados, conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación, sirvieron como un aporte a la literatura especializada en temas de liderazgo directivo y planificación estratégica que sirve como referente a otras investigaciones que se generen.

**Por su relevancia social:** El objetivo fundamental de toda institución educativa es lograr que sus estudiantes mejoren su nivel de aprendizaje, y esto es posible si los directivos consideran que desarrollar un adecuado liderazgo directivo ayuda a mejorar la planificación estratégica. Los beneficiarios directos son los estudiantes e indirectamente los docentes.

**Por su utilidad metodológica:** La ejecución del presente proyecto de investigación aportará con la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos el primero un cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y el segundo un cuestionario para evaluar la planificación estratégica; ambos instrumentos serán validados y procesados mediante un análisis estadístico de confiabilidad, por lo tanto quedará a disposición de la comunidad científica para que pueda ser utilizados por futuros investigadores.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general:**

HG: Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

H0: No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicos:**

Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre la planificación Estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre la planificación Estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre la planificación Estratégica y Rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Existe relación significativa entre la planificación Estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre la planificación Estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre la planificación Estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre la planificación Estratégica y Rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

Determinar qué relación existe entre la planificación Estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

## II. MÉTODO

El presente trabajo de investigación tiene el enfoque cuantitativo de tipo no experimental, siendo estos estudios descriptivos observables para plantear el problema y analizar en que grado estos pueden tener relación.

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación. (Carrasco, 2006).

El diseño es correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



$O_x = X$ : Liderazgo directivo

$O_y = Y$ : Planificación Estratégica

$r$ = Correlación entre las variables estudiadas

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### 2.2.1 Variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensiones

D1: Mostrar dirección de futuro

D2: Desarrollar personas

D3: Rediseñar la organización

D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje

Variable 2: Planificación estratégica

Dimensiones

D1: Dimensión filosófica

D2: Dimensión analítica

D3: Dimensión programática

D4: Dimensión operativa



## 2.2.2 Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMES	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Liderazgo directivo	D1: Mostrar dirección de futuro	Visión. Objetivos. Expectativas de logro.	Es política de la institución ejecutar acciones para internalizar la visión institucional Existen acciones para internalizar en el personal de la UGEL la misión institucional Se fomenta la aceptación de objetivos y metas en la perspectiva de alcanzar la visión institucional En la UGEL se realizan acciones para crear altas expectativas en el personal. La dirección tiene capacidad para enrumbar la UGEL hacia la excelencia educativa En la UGEL las acciones están orientadas a lograr los objetivos estratégicos	Escala de intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	Cuestionario sobre liderazgo directivo
	D2: Desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los docentes. Atención y apoyo intelectual. Modelamiento.	Se brinda apoyo individual a los docentes según sus necesidades profesionales Se estimula la producción intelectual de los docentes de las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL Se observa la provisión de modelos de actitud y de comportamiento congruentes con la visión. Se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño en las instituciones educativas. En la UGEL existe una política de reconocimiento y estímulos por labor destacada de la profesionalidad docente En la UGEL existe preocupación permanente por el desarrollo personal de los estudiantes.	Escala de intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	

	D3: Rediseñar la organización	<p>Construir una cultura colaborativa. Estructurar una organización que facilite el trabajo. Crear una relación productiva con la familia y comunidad. Conectar a la escuela con su entorno.</p>	<p>La dirección de la UGEL tiene la capacidad de manejo organizacional de las instituciones educativas que lo conduzca hacia la excelencia</p> <p>En la UGEL la estructura organizacional se modifica según las exigencias del contexto y los cambios en el sector educación</p> <p>En la UGEL existen esfuerzos para potenciar relaciones productivas con la familia y la comunidad</p> <p>La UGEL gestiona adecuadamente para aprovechar el apoyo de las autoridades educativas, civiles u otras fuentes de recursos.</p> <p>Se promueven acciones para fortalecer imagen de la UGEL ante la comunidad</p> <p>De manera general existe capacidad directiva para rediseñar la organización según las demandas y exigencias actuales</p>	Escala de intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	
	D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje	<p>Dotación de personal</p> <p>Proveer apoyo técnico a los docentes</p> <p>Monitoreo.</p>	<p>La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de la planificación curricular</p> <p>La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje</p> <p>Existen reuniones para brindar apoyo y orientación técnico pedagógico a los docentes.</p> <p>Se gestiona adecuadamente orientación y provisión de recursos y materiales a las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL</p> <p>El monitoreo directivo de la UGEL tiene la finalidad de orientar y apoyar la labor del docente en el trabajo del aula</p> <p>De manera general la dirección de la UGEL tiene capacidad para gestionar procesos de enseñanza aprendizaje</p>	Escala de intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	

Planificación Estratégica	D1: Dimensión filosófica	Pertinencia, identificación y cumplimiento de la misión institucional. Participación e identificación en la visión institucional. Formulación de los principios y valores institucionales.	La misión institucional describe con precisión el propósito de la UGEL. La misión institucional de la UGEL destaca la mejora del desempeño docente. La función de los trabajadores de la UGE aporta al cumplimiento de la misión institucional. La visión institucional de la UGEL expresa una imagen del futuro de la institución educativa. La visión institucional de la UGEL se construye con la participación de los trabajadores de la UGEL. La visión institucional de la UGEL es pertinente con los principios profesionales. Los principios y valores institucionales de la UGEL guían la toma de decisiones en la gestión institucional. Los objetivos estratégicos institucionales se determinan de manera participativa en la UGEL.	Escala de intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	Cuestionario sobre planificaciones estratégicas
	D2: Dimensión analítica	Promoción de las fortalezas de la IE. Identificación y superación de las debilidades institucionales. Aprovechamiento de las oportunidades que se presentan para la IE. Planteamiento de acciones contra las amenazas.	La dirección de la UGEL destaca las potencialidades de las instituciones educativas. Las fortalezas de la UGEL se utilizan para el logro de objetivos estratégicos institucionales. En la UGEL las debilidades detectadas en el diagnóstico son tomadas en cuenta para superar las dificultades. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para superar las debilidades institucionales. Las oportunidades posibilitan el desarrollo organizacional de la UGEL. Las oportunidades que ofrece la comunidad son incorporadas en los proyectos institucionales.			

			Se afronta de manera adecuada las amenazas que obstaculizan el desarrollo y logro de la misión institucional. La dirección de la UGEL plantea acciones para reducir el impacto de las amenazas.			
	D3: Dimensión programática	Identificación y ejecución de los objetivos estratégicos institucionales. Identificación y relación de los objetivos estratégicos específicos. Relación e implementación de los planes y programas con objetivos estratégicos institucionales. Análisis y conocimiento del progreso de logro de los objetivos estratégicos institucionales.	Los objetivos estratégicos de la UGEL están orientados a generar cambios positivos en las instituciones educativas. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los objetivos estratégicos institucionales. Los objetivos estratégicos específicos se formulan teniendo en cuenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la UGEL. Los objetivos estratégicos específicos guardan relación directa con los objetivos estratégicos institucionales. Los planes y programas estratégicos permiten el logro de los objetivos estratégicos institucionales. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los planes y programas estratégicos. Los objetivos estratégicos de la UGEL son sometidos a procesos de análisis. La dirección de la UGEL informa sobre el avance del logro de los objetivos estratégicos institucionales.			

## **2.3. Población, muestra**

### **Población:**

Este conjunto de personas estuvo constituido por 60 trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco en el año 2018.

AREA	N° TRABAJADORES	%
Dirección	5	8,3
Gestión Pedagógica	9	15
Gestión Institucional	17	28,3
Gestión administrativa	26	43,3
Órgano de control institucional	3	5
TOTAL	60	100

### **Muestra**

Estará conformada por la totalidad de la población.

### **Muestreo**

El muestreo de este estudio fue censal por ser reducida la cantidad de la población, entonces se considera un muestro censal.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas de recolección de datos**

La técnica utilizada fue el de la encuesta.

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

#### **a) Cuestionario sobre liderazgo directivo**

Se aplicó con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo directivo

Las características del instrumento se detallan en la siguiente ficha técnica:

### FICHA TÉCNICA

Características	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autor	Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino
Dirigido	Trabajadores de la UGEL- PISCO
Procedencia	Chincha
Propósito	Determinar el nivel de liderazgo directivo
Forma de administración	Individual
# de ítems	24
Dimensiones a evaluar	Mostrar dirección de futuro Desarrollar personas Rediseñar la organización Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje
Escala de valoración	Muy Deficiente = 1 Deficiente = 2 Aceptable = 3 Muy Aceptable = 4 Óptimo = 5

#### b) Cuestionario sobre planificación estratégica

Se aplicó con la finalidad de conocer el nivel de planificación estratégica. Las características del instrumento se detallan en la siguiente ficha técnica:

### FICHA TÉCNICA

Características	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre planificación estratégica
Autor	Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino
Dirigido	Trabajadores de la UGEL- PISCO
Procedencia	Chincha
Propósito	Conocer el desarrollo de la planificación estratégica.
Forma de administración	Individual
# de ítems	32
Dimensiones a evaluar	Dimensión filosófica Dimensión analítica Dimensión Programática Dimensión operativa
Escala de valoración	De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1)

### 2.4.3 Validez del instrumento

En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, a cargo de profesionales que tenían estudios de Posgrado y que tienen conocimiento de estas dos variables de estudio.

Estuvo a cargo del Mg. Villacorta Valencia, Henry, Dr. Prado Lozano, Pedro y la Mg Gabriela Olivia Ramos Córdova.

### 2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor debe ser mayor a 0,5; el cual permitió afirmar que el instrumento es altamente confiable; es decir sus mediciones son estables y consistentes.

A partir de las varianzas, el coeficiente Alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados y
- $k$  es el número de preguntas o ítems.

Para el primer instrumento se obtuvo una confiabilidad de 0.962; mientras que para el segundo instrumento se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,957.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos se ha procedido a su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

- a. Codificación.- La información fue seleccionada y se generó códigos para cada uno de los sujetos muestrales.
- b. Calificación.- Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección

de datos. En el caso de las respuestas de los ítems del Cuestionario sobre liderazgo directivo, se le asignó los siguientes valores: Óptimo (4), Muy Aceptable (3), Aceptable (2), Deficiente (1), Muy deficiente (0). Por otro lado tenemos las respuestas de los ítems del Cuestionario sobre planificación estratégica se le asignó los siguientes valores: De acuerdo(2), Indeciso(1), En desacuerdo(0)

- c. Tabulación de datos.- En este proceso se elaboró una data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que van a permitir conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

Media aritmética. 
$$\bar{X} = \frac{\sum fx'}{N}$$

Desviación estándar 
$$S_1 = \sqrt{\frac{\sum X'(fx_1^1)}{N} - \bar{x}_1^2}$$

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial:

Estadística descriptiva: Para analizar los resultados a partir de las tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central.

Estadística inferencial: Se utilizó esta estadística para la comprobación de las hipótesis las cuales serán procesadas a través de la Prueba estadística de correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$



### III. RESULTADOS

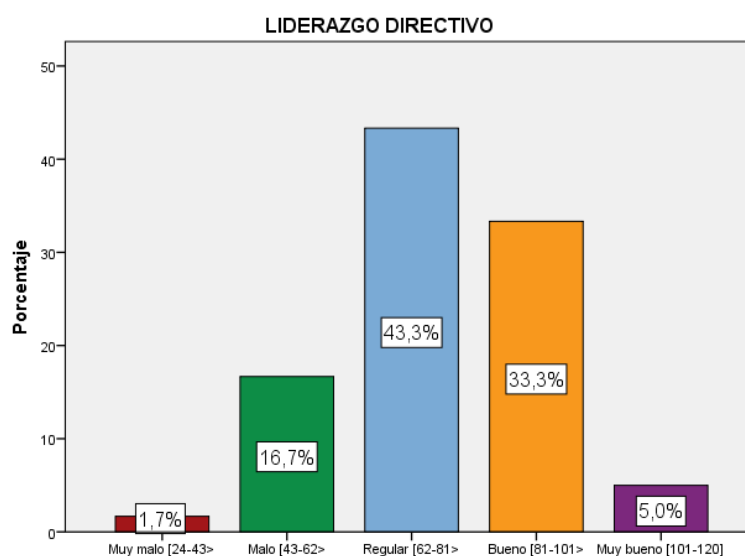
#### 3.1 Descripción de resultado

**Tabla 1**

*Liderazgo directivo en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [24-43>	1	1,7	1,7	1,7
	Malo [43-62>	10	16,7	16,7	18,3
	Regular [62-81>	26	43,3	43,3	61,7
	Bueno [81-101>	20	33,3	33,3	95,0
	Muy bueno [101-120]	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N°1

*Figura 1.* Liderazgo directivo en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

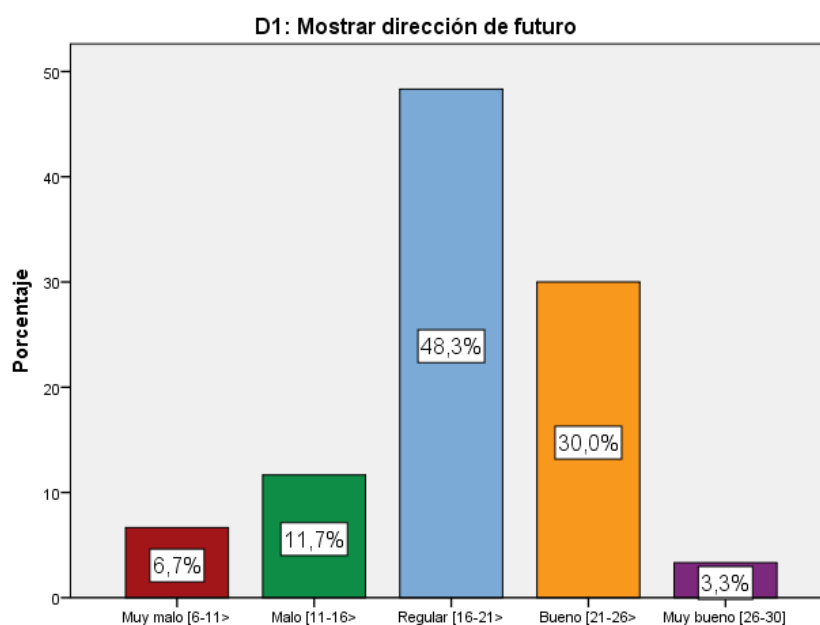
**Interpretación:** En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 1,7% (1) encuestado señala que el liderazgo directivo es muy malo, el 16,7% (10) encuestados señalan que es malo, el 43,3% (26) encuestados señalan que es regular, el 33,3% (20) encuestados señalan que existe un buen liderazgo directivo y el 5,0% (3) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 2**

*Mostrar dirección de futuro en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [6-11>	4	6,7	6,7	6,7
	Malo [11-16>	7	11,7	11,7	18,3
	Regular [16-21>	29	48,3	48,3	66,7
	Bueno [21-26>	18	30,0	30,0	96,7
	Muy bueno [26-30]	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

**Figura 2.** Mostrar dirección de futuro en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

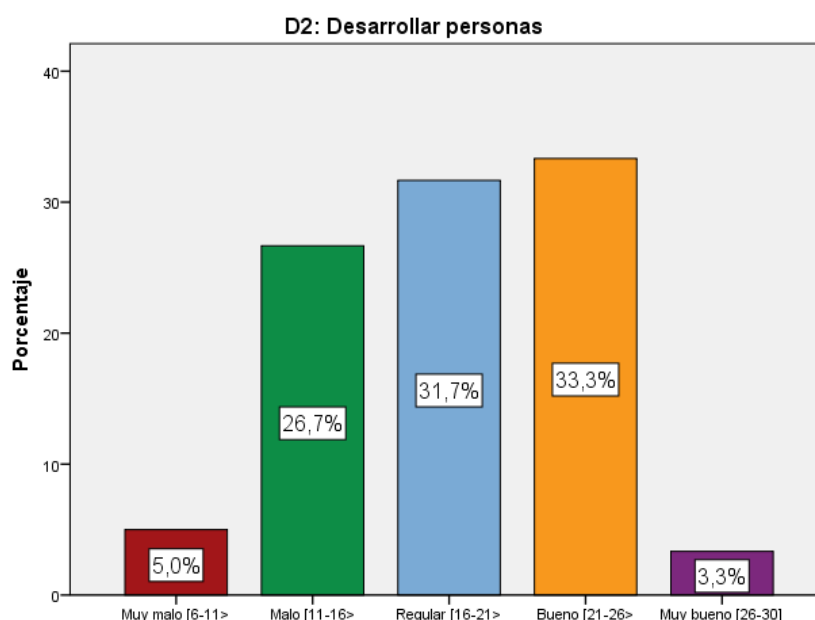
**Interpretación:** En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 6,7% (4) encuestados señalan que existe una capacidad muy mala para mostrar dirección de futuro, el 11,7% (7) encuestados señalan que es malo, el 48,3% (29) encuestados señalan que es regular, el 30,0% (18) encuestados señalan que existe una buena capacidad para mostrar dirección de futuro y el 3,3% (2) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 3**

*Desarrollar personas en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [6-11>	3	5,0	5,0		5,0
	Malo [11-16>	16	26,7	26,7		31,7
	Regular [16-21>	19	31,7	31,7		63,3
	Bueno [21-26>	20	33,3	33,3		96,7
	Muy bueno [26-30]	2	3,3	3,3		100,0
	Total	60	100,0	100,0		

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

**Figura 3.** Desarrollar personas en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

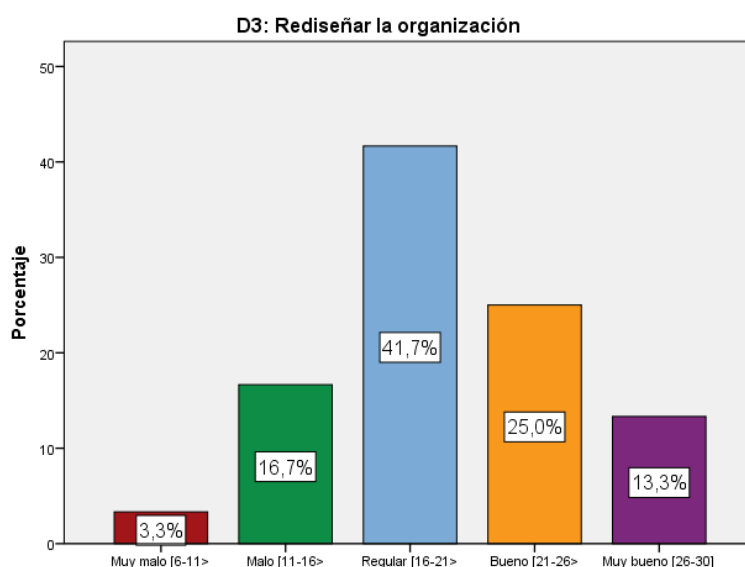
**Interpretación:** En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 5,0% (3) encuestados señalan que existe una capacidad muy mala para desarrollar personas, el 26,7% (16) encuestados señalan que es malo, el 31,7% (19) encuestados señalan que es regular, el 33,3% (20) encuestados señalan que existe una buena capacidad para desarrollar personas y el 3,3% (2) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 4**

*Rediseñar la organización en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [6-11>	2	3,3	3,3	3,3
	Malo [11-16>	10	16,7	16,7	20,0
	Regular [16-21>	25	41,7	41,7	61,7
	Bueno [21-26>	15	25,0	25,0	86,7
	Muy bueno [26-30]	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

**Figura 4.** Rediseñar la organización en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

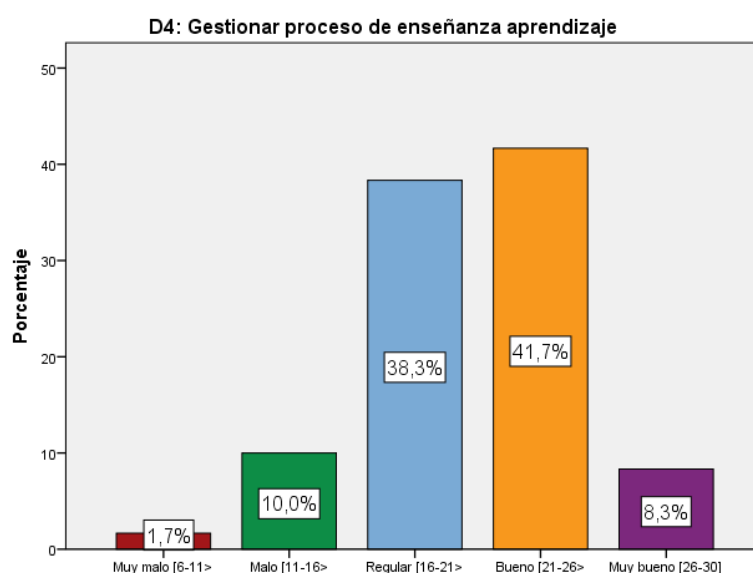
**Interpretación:** En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 3,3% (2) encuestados señalan que existe una capacidad muy mala para rediseñar la organización, el 16,7% (10) encuestados señalan que es malo, el 41,7% (25) encuestados señalan que es regular, el 25,0% (15) encuestados señalan que existe una buena capacidad para rediseñar la organización y el 13,3% (8) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 5**

*Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [6-11>	1	1,7	1,7	1,7
	Malo [11-16>	6	10,0	10,0	11,7
	Regular [16-21>	23	38,3	38,3	50,0
	Bueno [21-26>	25	41,7	41,7	91,7
	Muy bueno [26-30]	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

**Figura 5.** Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

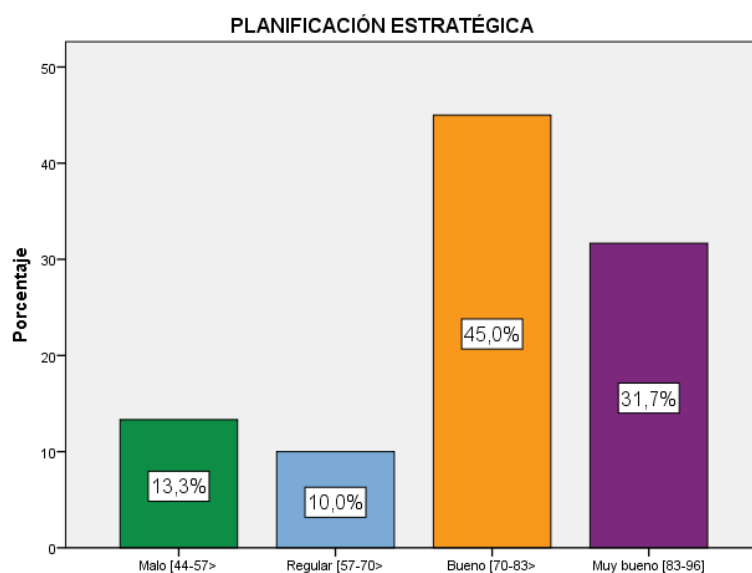
**Interpretación:** En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 1,7% (1) encuestado señala que existe una capacidad muy mala para gestionar proceso de enseñanza aprendizaje, el 10,0% (6) encuestados señalan que es malo, el 38,3% (23) encuestados señalan que es regular, el 41,7% (25) encuestados señalan que existe una buena capacidad para gestionar proceso de enseñanza aprendizaje y el 8,3% (5) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 6**

*Planificación estratégica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo [32-44>	0	0,0	0,0	0,0
Malo [44-57>	8	13,3	13,3	13,3
Regular [57-70>	6	10,0	10,0	23,3
Bueno [70-83>	27	45,0	45,0	68,3
Muy bueno [83-96]	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

**Figura 6.** Planificación estratégica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

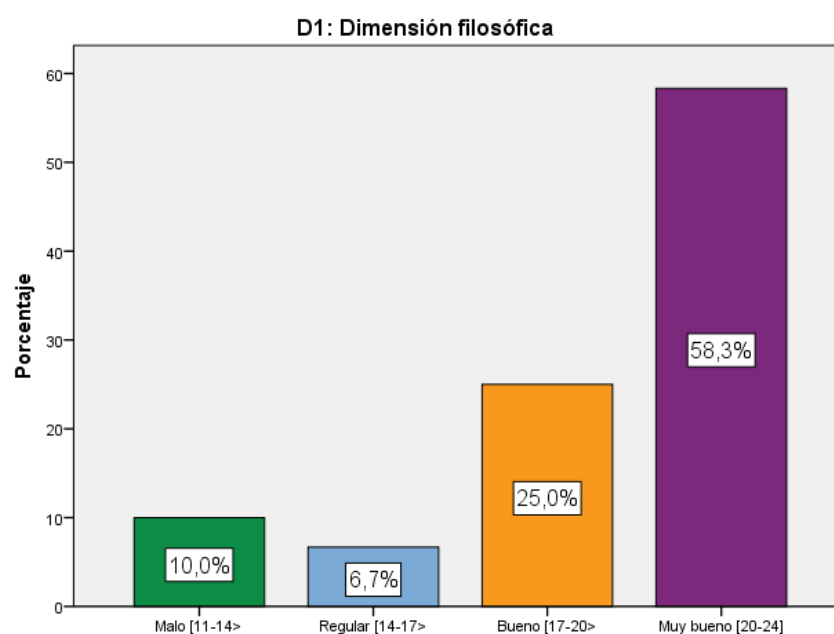
**Interpretación:** En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar la planificación estratégica a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 13,3% (8) encuestados señalan que existe una mala planificación estratégica, el 10,0% (6) encuestados señalan que es regular, el 45,0% (27) encuestados señalan que existe una buena planificación estratégica aprendizaje y el 31,7% (19) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 7**

*Dimensión filosófica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [8-11>	0	0,0	0,0	0,0
	Malo [11-14>	6	10,0	10,0	10,0
	Regular [14-17>	4	6,7	6,7	16,7
	Bueno [17-20>	15	25,0	25,0	41,7
	Muy bueno [20-24]	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

**Figura 7.** Dimensión filosófica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

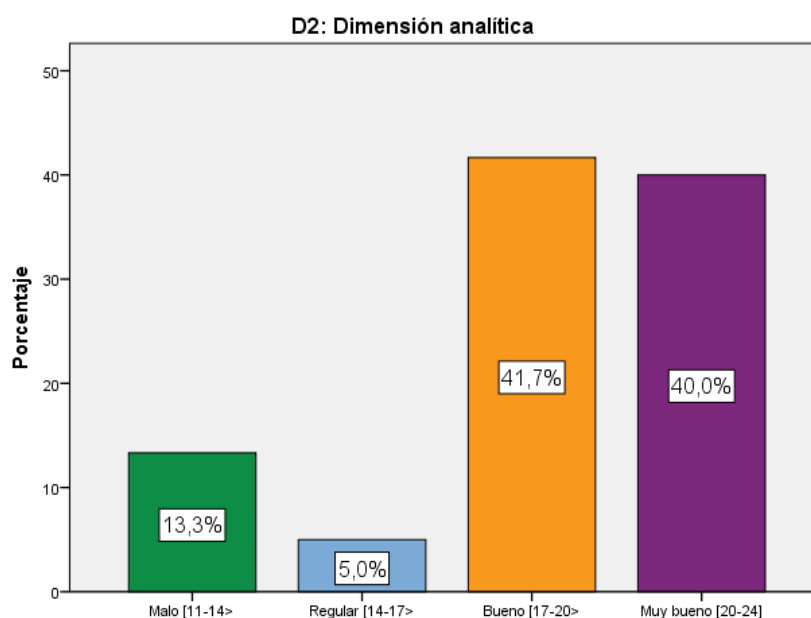
**Interpretación:** En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar la planificación estratégica a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 10,0% (6) encuestados señalan que la dimensión filosófica es mala, el 6,7% (4) encuestados señalan que es regular, el 25,0% (15) encuestados señalan que la dimensión filosófica es buena y el 58,3% (35) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 8**

*Dimensión analítica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [8-11>	0	0,0	0,0	0,0
	Malo [11-14>	8	13,3	13,3	13,3
	Regular [14-17>	3	5,0	5,0	18,3
	Bueno [17-20>	25	41,7	41,7	60,0
	Muy bueno [20-24]	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 8

**Figura 8:** *Dimensión analítica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

**Interpretación:** En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar la planificación estratégica a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 13,3% (8) encuestados señalan que la dimensión analítica es mala, el 5,0% (3) encuestados señalan que es regular, el 41,7% (25) encuestados señalan que la dimensión analítica es buena y el 40,0% (24) encuestados señalaron que es muy bueno.

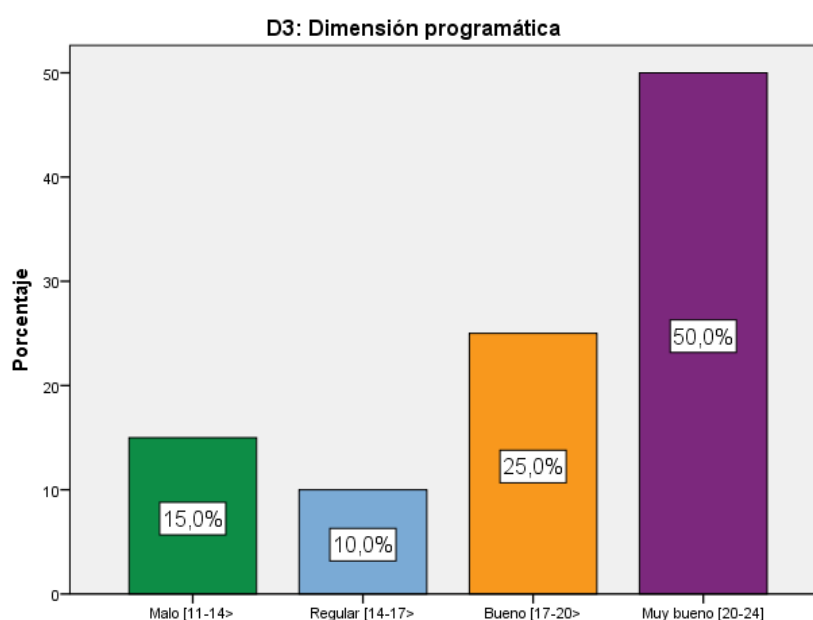


**Tabla 9**

*Dimensión programática en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo [8-11>	0	0,0	0,0	0,0
	Malo [11-14>	9	15,0	15,0	15,0
	Regular [14-17>	6	10,0	10,0	25,0
	Bueno [17-20>	15	25,0	25,0	50,0
	Muy bueno [20-24]	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 9

**Figura 9.** Dimensión programática en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

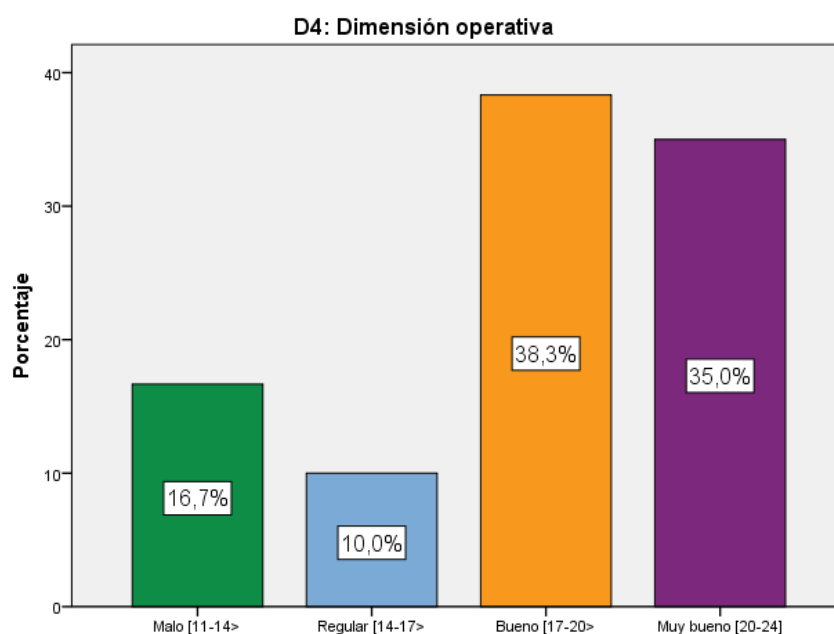
**Interpretación:** En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar la planificación estratégica a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 15,0% (9) encuestados señalan que la dimensión programática es mala, el 10,0% (6) encuestados señalan que es regular, el 25,0% (15) encuestados señalan que la dimensión programática es buena y el 50,0% (30) encuestados señalaron que es muy bueno.

**Tabla 10**

*Dimensión operativa en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [8-11>	0	0,0	0,0	0,0
	Malo [11-14>	10	16,7	16,7	16,7
	Regular [14-17>	6	10,0	10,0	26,7
	Bueno [17-20>	23	38,3	38,3	65,0
	Muy bueno [20-24]	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 10

**Figura 10.** Dimensión operativa en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.

**Interpretación:** En la tabla N° 10 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar la planificación estratégica a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pisco, en la cual se puede observar que el 16,7% (10) encuestados señalan que la dimensión operativa es mala, el 10,0% (6) encuestados señalan que es regular, el 38,3% (23) encuestados señalan que la dimensión operativa es buena y el 35,0% (21) encuestados señalaron que es muy bueno.

### 3.2 Estadígrafos descriptivos

**Tabla 11**

*Estadígrafos de las variables liderazgo directivo y la planificación estratégica en la unidad de gestión educativa local de Pisco en el año 2018.*

		Estadísticos									
		D1: Mostrar	D2:	D3:	D4: Gestionar		D1:	D2:	D3:	D4:	
		dirección de	Desarrollar	Rediseñar la	proceso de	LIDERAZGO	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	PLANIFICACIÓN
		futuro	personas	organización	enseñanza	DIRECTIVO	filosófica	analítica	programática	operativa	ESTRATÉGICA
N	Válido	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		18,5167	18,3833	18,9667	20,4833	76,3500	19,5500	18,8000	19,0000	18,2500	75,6000
Error estándar de la media		,52963	,57543	,59658	,58921	2,09274	,43597	,47823	,49116	,48400	1,73061
Mediana		18,0000	18,0000	19,0000	20,5000	76,5000	20,0000	19,0000	19,5000	18,0000	77,5000
Moda		18,00	24,00	17,00	18,00 <sup>a</sup>	50,00 <sup>a</sup>	22,00	19,00	19,00	18,00	90,00
Desviación estándar		4,10247	4,45730	4,62113	4,56401	16,21030	3,37702	3,70433	3,80455	3,74901	13,40529
Varianza		16,830	19,868	21,355	20,830	262,774	11,404	13,722	14,475	14,055	179,702
Mínimo		10,00	10,00	10,00	10,00	40,00	12,00	11,00	11,00	11,00	45,00
Máximo		27,00	29,00	28,00	30,00	111,00	24,00	24,00	24,00	24,00	96,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

*En la tabla se observa los estadígrafos como la media, error estándar de la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables liderazgo directivo y la planificación estratégica con sus respectivas dimensiones.*

**Interpretación:**

En cuanto a la variable Liderazgo directivo

La media aritmética de 76,35 se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en la unidad de gestión educativa local de Pisco, existe un regular liderazgo directivo.

La mediana es 76,50 puntos el cual se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en el 50% de los trabajadores se obtuvo puntajes mayores a 76,50 puntos y el otro 50% puntajes menores a este valor.

La moda es igual a 50 puntos, esto quiere decir que el dato que más se repite con frecuencia es 50 puntos, el cual se ubica en la categoría regular.

Respecto a la variable planificación estratégica

La media aritmética de 75,60 se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en la unidad de gestión educativa local de Pisco, existe una regular planificación estratégica.

La mediana es 77,50 puntos el cual se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en el 50% de los trabajadores se obtuvo puntajes mayores a 77,50 puntos y el otro 50% puntajes menores a este valor.

La moda es igual a 90 puntos, esto quiere decir que el dato que más se repite con frecuencia es 90 puntos, el cual se ubica en la categoría regular.

### 3.3 Prueba de Normalidad

**Tabla 12.**

*Prueba de normalidad*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra											
		D4: Gestionar				LIDERAZGO		D3: Dimensión		PLANIFICACIÓN	
		D1: Mostrar dirección de futuro	D2: Desarrollar personas	D3: Rediseñar la organización	D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje	D1: Dimensión filosófica	D2: Dimensión analítica	D3: Dimensión programática	D4: Dimensión operativa	ESTRATÉGICA	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Parámetros	Media	18,5167	18,3833	18,9667	20,4833	76,3500	19,5500	18,8000	19,0000	18,2500	75,6000
normales <sup>a,b</sup>	Desviación estándar	4,10247	4,45730	4,62113	4,56401	16,21030	3,37702	3,70433	3,80455	3,74901	13,40529
Máximas	Absoluta	,133	,104	,098	,126	,074	,150	,188	,167	,190	,140
diferencias	Positivo	,133	,104	,098	,078	,058	,094	,099	,094	,086	,094
extremas	Negativo	-,096	-,091	-,071	-,126	-,074	-,150	-,188	-,167	-,190	-,140
Estadístico de prueba		,133	,104	,098	,126	,074	,150	,188	,167	,190	,140
Sig. asintótica (bilateral)		,010 <sup>c</sup>	,174 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,019 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,002 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Fuente: Data de resultados.*

#### Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es mayor de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

### 3.4 Correlación

**Tabla 13:**

*Correlación entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de la variable planificación estratégica.*

			Variable x: LIDERAZGO DIRECTIVO
Rho de Spearman	Variable y: <b>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	Coeficiente de correlación	,718
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D1: Dimensión filosófica	Coeficiente de correlación	,403**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	60
	D2: Dimensión analítica	Coeficiente de correlación	,657**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D3: Dimensión programática	Coeficiente de correlación	,645**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D4: Dimensión operativa	Coeficiente de correlación	,793**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).			

**Interpretación:** En la tabla 13 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable X (liderazgo directivo) y las dimensiones de la variable Y (planificación estratégica).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la planificación estratégica es 0,718.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión filosófica es 0,403.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión analítica es 0,657.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión programática es 0,645.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión operativa es 0,793.

**Tabla 14:**

*Correlación entre la variable planificación estratégica y las dimensiones de la variable liderazgo directivo.*

Correlaciones			
			Variable y: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	Variable x: LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	,718
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D1: Mostrar dirección de futuro	Coeficiente de correlación	,660**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D2: Desarrollar personas	Coeficiente de correlación	,715**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D3: Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	,653**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

**Interpretación:** En la tabla 14 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Y (planificación estratégica) y las dimensiones de la variable X (liderazgo directivo).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la planificación estratégica es 0,718.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre mostrar dirección de futuro y la planificación estratégica es 0,660.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre desarrollar personas y la planificación estratégica es 0,715.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre rediseñar la organización y la planificación estratégica es 0,653.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre gestionar proceso de enseñanza aprendizaje y la planificación estratégica es 0,628.

### 3.5 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación estratégica.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación estratégica.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,718

Valor de P=0,000

			LIDERAZGO DIRECTIVO	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,718 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.



### Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica.

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,403

Valor de P=0,001

			LIDERAZGO DIRECTIVO	D1: Dimensión filosófica
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	D1: Dimensión filosófica	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,403 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,001 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

### Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica.

**Hi:** Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,657

Valor de P=0,000

			LIDERAZGO DIRECTIVO	D2: Dimensión analítica
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	D2: Dimensión analítica	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
**   a correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)				

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,657 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

### Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica.

**Hi:** Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,645

Valor de P=0,000

			LIDERAZGO DIRECTIVO	D3: Dimensión programática
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	D3: Dimensión programática	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)				

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,645 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Hipótesis específica 4:**

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica.

**Hi:** Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,793

Valor de P=0,000

			LIDERAZGO DIRECTIVO	D4: Dimensión programática
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	D4: Dimensión programática	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)				

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,793 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Hipótesis específica 5:**

Existe relación significativa entre planificación estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe relación significativa entre planificación estratégica y mostrar dirección de futuro.

**Hi:** Existe relación significativa entre planificación estratégica y mostrar dirección de futuro.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,575

Valor de P=0,000

			D1: Mostrar dirección de futuro	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	D1: Mostrar dirección de futuro	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,575 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre planificación estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Hipótesis específica 6:**

Existe relación significativa entre planificación estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe relación significativa entre planificación estratégica y desarrollar personas.

**Hi:** Existe relación significativa entre planificación estratégica y desarrollar personas.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,715

Valor de P=0,000

			D2: Desarrollar personas	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	D2: Desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,715 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre planificación estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Hipótesis específica 7:**

Existe relación significativa entre planificación estratégica y rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe relación significativa entre planificación estratégica y rediseñar la organización.

**Hi:** Existe relación significativa entre planificación estratégica y rediseñar la organización.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,653

Valor de P=0,000

			D3: Rediseñar la organización	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	D3: Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,653 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre planificación estratégica y rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Hipótesis específica 8:**

Existe relación significativa entre planificación estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe relación significativa entre planificación estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje.

**Hi:** Existe relación significativa entre planificación estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,628

Valor de P=0,000

		D4: Gestionar procesos de enseñanza aprendizaje	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	D4: Gestionar procesos de enseñanza aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,628**
		N	60
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Coefficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,628 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre planificación estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.



## **IV. DISCUSIÓN**

### **Visión del investigador**

En la actualidad existe una revaloración del rol que presenta el personal directivo, se necesita lograr que los directores tomen conciencia de su función dentro de su institución como líder, en la cual incentiven a las personas que se encuentran a su cargo realicen un buen desempeño, se necesita contar con personas con capacidad de liderazgo pues ellos logran influir en la conducta de todo el grupo induciendo el desempeño que es necesario para lograr los objetivos institucionales. La calidad de un líder resulta ser un factor importante en toda institución; por otro lado se tiene la planificación estratégica las cuales son herramientas de gestión que contribuyen al apoyo de las tomas de decisiones de la organización en torno a lo que hace actualmente y al camino que debe seguir en el futuro para lograr adecuarse al cambio.

### **Resultado existe o no existe correlación**

La discusión de resultados elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,718 que indica que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena planificación estratégica, y viceversa.

### **Conclusiones de los trabajos previos**

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Lozada, L. (2013) quien en su investigación determinó que los estilos de liderazgo inciden en el entorno institucional ya que existe una relación directa entre el sujeto y su bienestar. Los docentes, estudiantes y padres de familia expresan un alto grado de relación de liderazgo transformacional en la institución. Este antecedente refleja la relevancia que tiene los estilos de liderazgo del directivo lo

cual toma prioridad la más acertada y consecuentemente se manifestara en un buen clima armonioso entre la comunidad educativa.

Por su parte Soldevilla, E. (2016) quien en su investigación sostiene que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,799 entre la gestión escolar y la planificación estratégica, muestra una alta correlación entre las variables estudiadas. También se obtuvo en los resultados un coeficiente de determinación de  $R^2=0,6352$ , lo cual indica que la planificación estratégica influye en la gestión escolar en un 63,52%.

### **Teorías relacionadas**

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Menacho (2017) señala que el liderazgo directivo es una de las claves del éxito en la gestión de las instituciones educativas, ya que describe la capacidad del directivo para gestionar de forma óptima los recursos de la institución a fin de que desarrollo de sus actividades se realiza acorde a lo previsto internamente y a las demandas de la sociedad, abarcando la capacidad del directivo para organizar la institución, para asignar funciones, para plantear estrategias, para brindar soluciones, para incentivar a la participación, etc.

### **Apreciación personal o comentarios**

Aunque los resultados evidenciaron que el nivel tanto del liderazgo directivo como de la planificación estratégica se encuentra en un nivel regular; se necesita seguir mejorando, es por ello que las autoridades correspondientes deben elaborar las estrategias pertinentes a fin de lograr capacitar y formar profesionales con capacidad de liderazgo que ayuden a lograr todos los objetivos institucionales, asimismo se evidencia la correlación que existe entre el liderazgo directivo con la planificación estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco; lo cual contribuyó afirmar que existe una interacción recíproca entre ellas.

## **V. CONCLUSIONES**

- La variable liderazgo directivo presenta un regular nivel, con una media de aritmética igual a 76,35 puntos con una varianza de 262,77
- La variable planificación estratégica presenta un regular nivel, con una media de aritmética igual a 75,60 puntos con una varianza de 179,70
- Existe correlación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la planificación estratégica con un valor de Rho Spearman igual a 0,718 y con un P valor igual a 0,000.
- Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica con un valor de Rho Spearman igual a 0,403 y con un P valor igual a 0,001.
- Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica con un valor de Rho Spearman igual a 0,657 y con un P valor igual a 0,000.
- Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica con un valor de Rho Spearman igual a 0,645 y con un P valor igual a 0,000.
- Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica con un valor de Rho Spearman igual a 0,793 y con un P valor igual a 0,000.
- Existe correlación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el mostrar dirección de futuro con un valor de Rho Spearman igual a 0,575 y con un P valor igual a 0,000.
- Existe correlación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el desarrollar personas con un valor de Rho Spearman igual a 0,715 y con un P valor igual a 0,000.
- Existe correlación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el rediseñar la organización con un valor de Rho Spearman igual a 0,653 y con un P valor igual a 0,000.

- Existe correlación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje con un valor de Rho Spearman igual a 0,628 y con un P valor igual a 0,000.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al Ministerio de Educación a que difunda políticas de ejecución de acciones para que en las Unidades de Gestión Educativa a nivel nacional internalicen la visión y misión institucional. También se sugiere que se fomente la aceptación de objetivos y metas en la perspectiva de alcanzar la excelencia educativa.
- Se sugiere a la Dirección Regional de Educación de Ica que exija a las Unidades de Gestión Educativa Local que realicen capacitaciones del personal docente para mejorar el desempeño en las instituciones educativas, también se recomienda que estimulen la producción intelectual de los docentes que se encuentran dentro de su jurisdicción.
- Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco que gestione adecuadamente la orientación y provisión de recursos y materiales a las instituciones educativas del ámbito de atención, también se recomienda que realicen reuniones para brindar apoyo y orientación técnico pedagógico a los docentes.
- Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, que rediseñe la organización según las demandas y exigencias actuales. Que utilice el monitoreo directivo con la finalidad de orientar y apoyar la labor del docente en el trabajo del aula

## VII. REFERENCIAS

- Arana, L. y Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima.
- Ayala, L. (2010). Gerencia de Mercadeo. Disponible en: <http://www.3w3search.com/Edu/Mere/Es/GMere.htm>
- Barreiro, A. (2012). Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors. Tesis de Universidad Central del Ecuador; Quito.
- Bujaico, S. y Girón, A. (2017). EL plan estratégico y la gestión de la Municipalidad provincial de Huanta - Ayacucho -2016. Tesis de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Lima-Perú.
- Dominguez, A. (2015). Planeamiento estratégico en el sector público. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos107/planeamiento-estrategico-sector-publico/planeamiento-estrategico-sector-publico.shtml>
- Elizondo, H. (2001). La nueva escuela, dirección liderazgo y gestión escolar. México: Paidós.
- Fernández, M. (2016). Los factores psicosociales como ejes vertebradores de la planificación estratégica social y de los pactos de concertación social: Análisis de la experiencia de Gijón desde una perspectiva psicosocial. (Tesis doctoral). Universidad de Oviedo; España.
- González, A. (2013). Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas. (Tesis de grado) Universidad Santa María.
- Loayza, T. (2014). Planificación estratégica y su influencia en la gestión administrativa de las instituciones educativas de educación primaria-Ica. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito

- de Tambopata Puerto Maldonado - 2016". (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios.
- Menacho, I. (2017). Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas- UGEL 7-San Luis, 2016. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú.
- MINEDU (2006). Metodología integrada para la planificación estratégica; Lima.
- MINEDU (2013). Marco del buen desempeño directivo. Lima.
- Pachas, F. (2017). Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas- UGEL 7-San Luis, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Pinilla, E. (2016). Planeación estratégica de la Unidad de servicio técnico de Guateque - Boyaca. Tesis de la Universidad Militar Nueva Granada; Bogotá - Colombia.
- Quispe, M. (2016). Liderazgo directivo y clima institucional en una Institución Educativa de Ica. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Rojas, N. (2016). Liderazgo directivo y su influencia en la participación de padres de familia en instituciones educativas rurales de Coracora, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Salinas, M. J. (2013). La planeación estratégica en una institución escolar como herramienta de gestión y liderazgo. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Gestión Directiva de Instituciones Educativas. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. (Tesis de grado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Soldevilla, E. (2016). Influencia de la planificación estratégica en la gestión escolar en una institución educativa pública de Chíncha, Ica – 2016. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Perú.

- Tataje, F. (2017). Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Ulen, T. (2017). La Teoría de la Elección Racional en Derecho y Economía. (En línea). (Consultado el 15 de mayo del 2018). Recuperado en: [http://ebour.com.ar/ensayos\\_meyde/Ulen%20-%20La%20Teoria%20de%20la%20Eleccion%20Racional%20en%20Derecho%20y%20Economia.pdf](http://ebour.com.ar/ensayos_meyde/Ulen%20-%20La%20Teoria%20de%20la%20Eleccion%20Racional%20en%20Derecho%20y%20Economia.pdf)
- Vásquez, P. (2017). Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú.
- Yena, L. (2016). Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla” – Pisco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización

**Título:** Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, 2018.

**Autor:** Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Liderazgo directivo	D1: Mostrar dirección de futuro	Visión. Objetivos. Expectativas de logro.	Es política de la institución ejecutar acciones para internalizar la visión institucional Existen acciones para internalizar en el personal de la UGEL la misión institucional Se fomenta la aceptación de objetivos y metas en la perspectiva de alcanzar la visión institucional En la UGEL se realizan acciones para crear altas expectativas en el personal. La dirección tiene capacidad para enrumbar la UGEL hacia la excelencia educativa En la UGEL las acciones están orientadas a lograr los objetivos estratégicos	Escala intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	Cuestionario sobre liderazgo directivo
	D2: Desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los docentes. Atención y apoyo intelectual. Modelamiento.	Se brinda apoyo individual a los docentes según sus necesidades profesionales Se estimula la producción intelectual de los docentes de las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL Se observa la provisión de modelos de actitud y de comportamiento congruentes con la visión.			

			<p>Se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño en las instituciones educativas.</p> <p>En la UGEL existe una política de reconocimiento y estímulos por labor destacada de la profesionalidad docente</p> <p>En la UGEL existe preocupación permanente por el desarrollo personal de los estudiantes</p>			
	D3: Rediseñar la organización	<p>Construir una cultura colaborativa.</p> <p>Estructurar una organización que facilite el trabajo.</p> <p>Crear una relación productiva con la familia y comunidad.</p> <p>Conectar a la escuela con su entorno.</p>	<p>La dirección de la UGEL tiene la capacidad de manejo organizacional de las instituciones educativas que lo conduzca hacia la excelencia</p> <p>En la UGEL la estructura organizacional se modifica según las exigencias del contexto y los cambios en el sector educación</p> <p>En la UGEL existen esfuerzos para potenciar relaciones productivas con la familia y la comunidad</p> <p>La UGEL gestiona adecuadamente para aprovechar el apoyo de las autoridades educativas, civiles u otras fuentes de recursos.</p> <p>Se promueven acciones para fortalecer imagen de la UGEL ante la comunidad</p> <p>De manera general existe capacidad directiva para rediseñar la organización según las demandas y exigencias actuales.</p>			
	D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje	<p>Dotación de personal</p> <p>Proveer apoyo técnico a los docentes</p>	<p>La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de la planificación curricular</p> <p>La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje</p>			

		Monitoreo.	<p>Existen reuniones para brindar apoyo y orientación técnico pedagógico a los docentes.</p> <p>Se gestiona adecuadamente orientación y provisión de recursos y materiales a las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL</p> <p>El monitoreo directivo de la UGEL tiene la finalidad de orientar y apoyar la labor del docente en el trabajo del aula.</p> <p>De manera general la dirección de la UGEL tiene capacidad para gestionar procesos de enseñanza aprendizaje.</p>			
Planificación Estratégica	D1: Dimensión filosófica	<p>Pertinencia, identificación y cumplimiento de la misión institucional.</p> <p>Participación e identificación en la visión institucional.</p> <p>Formulación de los principios y valores institucionales.</p>	<p>La misión institucional describe con precisión el propósito de la UGEL.</p> <p>La misión institucional de la UGEL destaca la mejora del desempeño docente.</p> <p>La función de los trabajadores de la UGE aporta al cumplimiento de la misión institucional.</p> <p>La visión institucional de la UGEL expresa una imagen del futuro de la institución educativa.</p> <p>La visión institucional de la UGEL se construye con la participación de los trabajadores de la UGEL.</p> <p>La visión institucional de la UGEL es pertinente con los principios profesionales.</p> <p>Los principios y valores institucionales de la UGEL guían la toma de decisiones en la gestión institucional.</p> <p>Los objetivos estratégicos institucionales se determinan de manera participativa en la UGEL</p>	Escala intervalo	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco	Cuestionario sobre planificaciones estratégica

	D2: Dimensión analítica	<p>Promoción de las fortalezas de la IE</p> <p>Identificación y superación las debilidades institucionales.</p> <p>Aprovechamiento de las oportunidades que se presentan para la IE.</p> <p>Planteamiento de acciones contra las amenazas.</p>	<p>La dirección de la UGEL destaca las potencialidades de las instituciones educativas.</p> <p>Las fortalezas de la UGEL se utilizan para el logro de objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>En la UGEL las debilidades detectadas en el diagnóstico son tomadas en cuenta para superar las dificultades</p> <p>La dirección de la UGEL desarrolla acciones para superar las debilidades institucionales</p> <p>Las oportunidades posibilitan el desarrollo organizacional de la UGEL.</p> <p>Las oportunidades que ofrece la comunidad son incorporadas en los proyectos institucionales.</p> <p>Se afronta de manera adecuada las amenazas que obstaculizan el desarrollo y logro de la misión institucional.</p> <p>La dirección de la UGEL plantea acciones para reducir el impacto de las amenazas.</p>			
	D3: Dimensión programática	<p>Identificación y ejecución de los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>Identificación y relación de los objetivos estratégicos específicos.</p> <p>Relación e implementación de los planes y programas con objetivos</p>	<p>Los objetivos estratégicos de la UGEL están orientados a generar cambios positivos en las instituciones educativas.</p> <p>La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>Los objetivos estratégicos específicos se formulan teniendo en cuenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la UGEL</p> <p>Los objetivos estratégicos específicos guardan relación directa con los objetivos estratégicos institucionales.</p>			

		<p>estratégicos institucionales.</p> <p>Análisis y conocimiento del progreso de logro de los objetivos estratégicos institucionales.</p>	<p>Los planes y programas estratégicos permiten el logro de los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los planes y programas estratégicos.</p> <p>Los objetivos estratégicos de la UGEL son sometidos a procesos de análisis.</p> <p>La dirección de la UGEL informa sobre el avance del logro de los objetivos estratégicos institucionales.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Autora:** Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe Liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</p> <p><b>Problema específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe Liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</li> <li>• ¿Qué relación existe Liderazgo directivo y la dimensión</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar qué relación existe liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> HG: Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018. H0: No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión filosófica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> </ul>	<p><b>Variable X:</b> <b>Liderazgo directivo</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Mostrar dirección de futuro Desarrollar personas Rediseñar la organización Gestionar procesos de enseñanza aprendizaje</p> <p><b>Variable Y:</b> <b>planificación Estratégica</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Dimensión filosófica Dimensión analítica</p>	<p>Menacho (2017) es una de las claves del éxito en la gestión de las instituciones educativas, ya que describe la capacidad del directivo para gestionar de forma óptima los recursos de la institución a fin de que desarrollo de sus actividades se realiza acorde a lo previsto internamente y a las demandas de la sociedad, abarcando la capacidad del directivo para organizar la institución, para asignar funciones, para plantear estrategias.</p> <p>Fernández (2016) señala que el proceso de planificación estratégica consiste en el diseño de un conjunto de acciones que se orientan de manera consciente hacia la</p>	<p>Por su finalidad: Básica Por el enfoque: Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Descriptiva/Correlacional Por el alcance: transversal</p>

<p>analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe Liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</li> <li>• ¿Qué relación existe Liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</li> <li>• ¿Qué relación existe planificación Estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Determinar qué relación existe entre planificación Estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Determinar qué relación existe entre planificación Estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión analítica de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión programática de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y la dimensión operativa de la planificación estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre planificación Estratégica y mostrar dirección de futuro de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> </ul>	<p>Dimensión Programática</p> <p>Dimensión operativa</p>	<p>transformación de un sistema. Esa transformación tiene que estar basada en la definición de una idea que refleja el objetivo deseado, llevándose a este objetivo de la forma más eficiente posible.</p>	
--	--	--	--	--	--



<p>Local de Pisco, 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre planificación Estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre planificación Estratégica y Rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre planificación Estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar qué relación existe entre planificación Estratégica y Rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Determinar qué relación existe entre planificación Estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre planificación Estratégica y desarrollar personas de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre planificación Estratégica y Rediseñar la organización de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre planificación Estratégica y gestionar procesos de enseñanza - aprendizaje de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.</li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

### ANEXO 3: Validación de los instrumentos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: LIDERAZGO DIRECTIVO

**Título:** Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Autoras:** Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Óptimo	Muy Aceptable	Aceptable	Deficiente	Muy deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Mostrar dirección de futuro	Visión	1. Es política de la institución ejecutar acciones para internalizar la visión institucional						✓		✓		✓		✓		
			2. Existen acciones para internalizar en el personal de la UGEL la misión institucional						✓		✓		✓		✓		
		Objetivos	3. Se fomenta la aceptación de objetivos y metas en la perspectiva de alcanzar la visión institucional						✓		✓		✓		✓		
			4. En la UGEL se realizan acciones para crear altas expectativas en el personal.						✓		✓		✓		✓		
		Expectativas de logro	5. La dirección tiene capacidad para enrumbar la UGEL hacia la excelencia educativa						✓		✓		✓		✓		
			6. En la UGEL las acciones están orientadas a lograr los objetivos estratégicos						✓		✓		✓		✓		

	Desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los docentes	7. Se brinda apoyo individual a los docentes según sus necesidades profesionales						✓		✓		✓		✓		
		Atención y apoyo intelectual	8. Se estimula la producción intelectual de los docentes de las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL						✓		✓		✓		✓		
			9. Se observa la provisión de modelos de actitud y de comportamiento congruentes con la visión.						✓		✓		✓		✓		
			10. Se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño en las instituciones educativas.						✓		✓		✓		✓		
		Modelamiento	11. En la UGEL existe una política de reconocimiento y estímulos por labor destacada de la profesionalidad docente						✓		✓		✓		✓		
			12. En la UGEL existe preocupación permanente por el desarrollo personal de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
	Rediseñar la organización	Construir una cultura colaborativa	13. La dirección de la UGEL tiene la capacidad de manejo organizacional de las instituciones educativas que lo conduzca hacia la excelencia						✓		✓		✓		✓		
			14. En la UGEL la estructura organizacional se modifica según las exigencias del contexto y los cambios en el sector educación						✓		✓		✓		✓		
		Estructurar una organización que facilite el trabajo	15. En la UGEL existen esfuerzos para potenciar relaciones productivas con la familia y la comunidad						✓		✓		✓		✓		
		Crear una relación productiva con la	16. La UGEL gestiona adecuadamente para aprovechar el apoyo de las autoridades educativas, civiles u otras fuentes de recursos.						✓		✓		✓		✓		

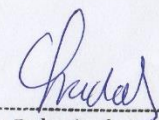
Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje	familia y comunidad	17. Se promueven acciones para fortalecer imagen de la UGEL ante la comunidad						✓		✓		✓		✓		
		Conectar a la escuela con su entorno	18. De manera general existe capacidad directiva para rediseñar la organización según las demandas y exigencias actuales					✓		✓		✓		✓		
	Dotación de personal	19. La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de la planificación curricular						✓		✓		✓		✓		
		20. La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
	Proveer apoyo técnico a los docentes	21. Existen reuniones para brindar apoyo y orientación técnico pedagógico a los docentes.						✓		✓		✓		✓		
		22. Se gestiona adecuadamente orientación y provisión de recursos y materiales a las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL						✓		✓		✓		✓		
	Monitoreo	23. El monitoreo directivo de la UGEL tiene la finalidad de orientar y apoyar la labor del docente en el trabajo del aula						✓		✓		✓		✓		
		24. De manera general la dirección de la UGEL tiene capacidad para gestionar procesos de enseñanza aprendizaje						✓		✓		✓		✓		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE LA UGEL PISCO  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Dr. PRADO LOZANO, Pedro  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE LA UGEL PISCO

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA  
A 696703  
ANR

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE LA UGEL PISCO

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : GABRIELA OLIVIA RAMOS CORDOVA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

#### VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:

  
-----  
Gabriela Olivia Ramos Cordova  
Magister en Gestión Pública

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: Planificación Estratégica

**Título:** Liderazgo directivo en la planificación Estratégica de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco, 2018.

**Autora:** Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Dimensión filosófica	Pertinencia, identificación y cumplimiento de la misión institucional.	1. La misión institucional describe con precisión el propósito de la UGEL.				✓		✓		✓		✓		
			2. La misión institucional de la UGEL destaca la mejora del desempeño docente.				✓		✓		✓		✓		
			3. La función de los trabajadores de la UGE aporta al cumplimiento de la misión institucional				✓		✓		✓		✓		
		Participación e identificación en la visión institucional.	4. La visión institucional de la UGEL expresa una imagen del futuro de la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
			5. La visión institucional de la UGEL se construye con la participación de los trabajadores de la UGEL.				✓		✓		✓		✓		
			6. La visión institucional de la UGEL es pertinente con los principios profesionales.				✓		✓		✓		✓		
		Formulación de los principios y valores institucionales.	7. Los principios y valores institucionales de la UGEL guían la toma de decisiones en la gestión institucional.				✓		✓		✓		✓		
			8. Los objetivos estratégicos institucionales se determinan de manera participativa en la UGEL				✓		✓		✓		✓		
	Dimensión	Promoción de las fortalezas de la IE	9. La dirección de la UGEL destaca las potencialidades de las instituciones educativas.				✓		✓		✓		✓		
			10. Las fortalezas de la UGEL se utilizan para el logro de objetivos estrtagco0s institucionales.				✓		✓		✓		✓		



		Identificación y superación de debilidades institucionales.	11. En la UGEL las debilidades detectadas en el diagnóstico son tomadas en cuenta para superar las dificultades				✓		✓		✓		✓		
			12. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para superar las debilidades institucionales				✓		✓		✓		✓		
		Aprovechamiento de las oportunidades que se presentan para la IE.	13. Las oportunidades posibilitan el desarrollo organizacional de la UGEL.				✓		✓		✓		✓		
			14. Las oportunidades que ofrece la comunidad son incorporadas en los proyectos institucionales.				✓		✓		✓		✓		
		Planteamiento de acciones contra las amenazas.	15. Se afronta de manera adecuada las amenazas que obstaculizan el desarrollo y logro de la misión institucional.				✓		✓		✓		✓		
			16. La dirección de la UGEL plantea acciones para reducir el impacto de las amenazas.				✓		✓		✓		✓		
	Dimensión Programática	Identificación y ejecución de los objetivos estratégicos institucionales.	17. Los objetivos estratégicos de la UGEL están orientados a generar cambios positivos en las instituciones educativas.				✓		✓		✓		✓		
			18. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los objetivos estratégicos institucionales.				✓		✓		✓		✓		
		Identificación y relación de los objetivos estratégicos específicos.	19. Los objetivos estratégicos específicos se formulan teniendo en cuenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la UGEL				✓		✓		✓		✓		
			20. Los objetivos estratégicos específicos guardan relación directa con los objetivos estratégicos institucionales.				✓		✓		✓		✓		
		Relación e implementación de los planes y	21. Los planes y programas estratégicos permiten el logro de los objetivos estratégicos institucionales.				✓		✓		✓		✓		

		programas con objetivos estratégicos institucionales.	22. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los planes y programas estratégicos.				✓		✓		✓		✓		
		Análisis y conocimiento del progreso de logro de los objetivos estratégicos institucionales.	23. Los objetivos estratégicos de la UGEL son sometidos a procesos de análisis.				✓		✓		✓		✓		
			24. La dirección de la UGEL informa sobre el avance del logro de los objetivos estratégicos institucionales.				✓		✓		✓		✓		
	Dimensión operativa	Conocimiento las estrategias institucionales para el logro de objetivos.	25. La dirección de la UGEL diseña estrategias innovadoras que permite el desarrollo de la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
		Posición frente a las estrategias diseñadas.	26. Las estrategias que promueve la dirección de la UGEL genera resultados positivos				✓		✓		✓		✓		
		Expresión de una posición en la formulación del Plan Anual de Trabajo.	27. La formulación del Plan Anual de Trabajo (PAT) involucra la participación de los trabajadores de la UGEL.				✓		✓		✓		✓		
			28. Las necesidades locales de la educación son el punto de partida para formular el PAT.				✓		✓		✓		✓		
			29. Las actividades planteadas en el PAT permiten la mejora de los aprendizajes en las institución educativas				✓		✓		✓		✓		
		Participación en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	30. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) involucra la participación de la comunidad educativa.				✓		✓		✓		✓		
			31. La dirección de la UGEL fomenta la revisión del Proyecto Educativo Institucional (PEI)				✓		✓		✓		✓		
			32. Las necesidades de las Instituciones educativas sustentan el Proyecto Educativo Institucional (PEI).				✓		✓		✓		✓		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE LA UGEL PISCO

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA  
A 696703  
APR

---

**Firma del evaluador**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA "

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA


**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE LA UGEL PISCO

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Dr. PRADO LOZANO, Pedro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**Firma del evaluador**

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DE LA UGEL PISCO

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. GABRIELA OLIVIA, RAMOS CORDOVA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

#### VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
.....  
Gabriela Olivia Ramos Cordova  
Magister en Gestión Pública

## ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Código:..... Fecha:.....

Condición laboral: .....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

**Escala de valoración:**

Muy Deficiente= 1    Deficiente=2    Aceptable=3    Muy Aceptable=4    Óptimo=5

VARIABLE	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Óptimo	Muy Aceptable	Aceptable	Deficiente	Muy Deficiente
LIDERAZGO DIRECTIVO	1. Es política de la institución ejecutar acciones para internalizar la visión institucional					
	2. Existen acciones para internalizar en el personal de la UGEL la misión institucional					
	3. Se fomenta la aceptación de objetivos y metas en la perspectiva de alcanzar la visión institucional					
	4. En la UGEL se realizan acciones para crear altas expectativas en el personal.					
	5. La dirección tiene capacidad para enrumbar la UGEL hacia la excelencia educativa					
	6. En la UGEL las acciones están orientadas a lograr los objetivos estratégicos					
	7. Se brinda apoyo individual a los docentes según sus necesidades profesionales					
	8. Se estimula la producción intelectual de los docentes de las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL					
	9. Se observa la provisión de modelos de actitud y de comportamiento congruentes con la visión.					
	10. Se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño en las instituciones educativas.					
	11. En la UGEL existe una política de reconocimiento y estímulos por labor destacada de la profesionalidad docente					
	12. En la UGEL existe preocupación permanente por el desarrollo personal de los estudiantes					
	13. La dirección de la UGEL tiene la capacidad de manejo organizacional de las instituciones educativas que lo conduzca hacia la excelencia					

14.En la UGEL la estructura organizacional se modifica según las exigencias del contexto y los cambios en el sector educación					
15.En la UGEL existen esfuerzos para potenciar relaciones productivas con la familia y la comunidad					
16.La UGEL gestiona adecuadamente para aprovechar el apoyo de las autoridades educativas, civiles u otras fuentes de recursos.					
17.Se promueven acciones para fortalecer imagen de la UGEL ante la comunidad					
18.De manera general existe capacidad directiva para rediseñar la organización según las demandas y exigencias actuales					
19.La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de la planificación curricular					
20.La dirección de la UGEL tiene capacidad para orientar a los docentes en el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje					
21.Existen reuniones para brindar apoyo y orientación técnico pedagógico a los docentes.					
22.Se gestiona adecuadamente orientación y provisión de recursos y materiales a las instituciones educativas del ámbito de atención de la UGEL					
23.El monitoreo directivo de la UGEL tiene la finalidad de orientar y apoyar la labor del docente en el trabajo del aula					
24.De manera general la dirección de la UGEL tiene capacidad para gestionar procesos de enseñanza aprendizaje					

**¡Gracias por su colaboración!**

### Ficha técnica N°01

<b>Nombre:</b>	Cuestionario sobre liderazgo directivo
<b>Autor:</b>	Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino
<b>Año de edición:</b>	2018
<b>Dimensiones:</b>	Explora las dimensiones: D1: Mostrar dirección de futuro D2: Desarrollar personas D3: Rediseñar la organización D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco en el año 2018.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	45 min ( aproximadamente)
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la variable liderazgo directivo en forma global y sus dimensiones.
<b>Validez:</b>	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a los docentes Mg. Villacorta Valencia, Henry, Dr. Prado Lozano, Pedro y la Mg Gabriela Olivia Ramos Córdova.
<b>Confiabilidad:</b>	Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Crombach - cuestionario sobre liderazgo directivo. El valor $\alpha = 0,962$
<b>Campo de aplicación:</b>	Trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco en el año 2018.
<b>Aspectos a evaluar:</b>	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación se detalla: Dimensión I: (6 ítems) Dimensión II: (6 ítems) Dimensión III: (6 ítems) Dimensión IV: (6 ítems)
<b>Calificación:</b>	Óptimo (5 puntos) Muy aceptable (4 puntos) Aceptable (3 puntos) Deficiente (2 puntos) Muy deficiente (1 punto)
<b>Categorías:</b>	Muy malo [24-43> Malo [43-62> Regular [62-81> Bueno [81-101> Muy bueno [101-120]



## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Código:..... Fecha:.....

Condición laboral: .....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

### Escala de valoración:

DE ACUERDO (DA)      INDECISO (I)      EN DESACUERDO (ED)

VARIABLE	ÍTEMS	OPCIONES		
		De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	1. La misión institucional describe con precisión el propósito de la UGEL.			
	2. La misión institucional de la UGEL destaca la mejora del desempeño docente.			
	3. La función de los trabajadores de la UGE aporta al cumplimiento de la misión institucional			
	4. La visión institucional de la UGEL expresa una imagen del futuro de la institución educativa.			
	5. La visión institucional de la UGEL se construye con la participación de los trabajadores de la UGEL.			
	6. La visión institucional de la UGEL es pertinente con los principios profesionales.			
	7. Los principios y valores institucionales de la UGEL guían la toma de decisiones en la gestión institucional.			
	8. Los objetivos estratégicos institucionales se determinan de manera participativa en la UGEL			
	9. La dirección de la UGEL destaca las potencialidades de las instituciones educativas.			
	10. Las fortalezas de la UGEL se utilizan para el logro de objetivos estratégicos institucionales.			
	11. En la UGEL las debilidades detectadas en el diagnóstico son tomadas en cuenta para superar las dificultades			
	12. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para superar las debilidades institucionales			
	13. Las oportunidades posibilitan el desarrollo organizacional de la UGEL.			
	14. Las oportunidades que ofrece la comunidad son incorporadas en los proyectos institucionales.			
	15. Se afronta de manera adecuada las amenazas que obstaculizan el desarrollo y logro de la misión institucional.			

	16. La dirección de la UGEL plantea acciones para reducir el impacto de las amenazas.			
	17. Los objetivos estratégicos de la UGEL están orientados a generar cambios positivos en las instituciones educativas.			
	18. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los objetivos estratégicos institucionales.			
	19. Los objetivos estratégicos específicos se formulan teniendo en cuenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la UGEL			
	20. Los objetivos estratégicos específicos guardan relación directa con los objetivos estratégicos institucionales.			
	21. Los planes y programas estratégicos permiten el logro de los objetivos estratégicos institucionales.			
	22. La dirección de la UGEL desarrolla acciones para implementar los planes y programas estratégicos.			
	23. Los objetivos estratégicos de la UGEL son sometidos a procesos de análisis.			
	24. La dirección de la UGEL informa sobre el avance del logro de los objetivos estratégicos institucionales.			
	25. La dirección de la UGEL diseña estrategias innovadoras que permite el desarrollo de la institución educativa.			
	26. Las estrategias que promueve la dirección de la UGEL genera resultados positivos			
	27. La formulación del Plan Anual de Trabajo (PAT) involucra la participación de los trabajadores de la UGEL.			
	28. Las necesidades locales de la educación son el punto de partida para formular el PAT.			
	29. Las actividades planteadas en el PAT permiten la mejora de los aprendizajes en las institución educativas			
	30. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) involucra la participación de la comunidad educativa.			
	31. La dirección de la UGEL fomenta la revisión del Proyecto Educativo Institucional (PEI)			
	32. Las necesidades de las Instituciones educativas sustentan el Proyecto Educativo Institucional (PEI).			

**¡Gracias por su colaboración!**

## Ficha técnica N°02

<b>Nombre:</b>	Cuestionario para evaluar la planificación estratégica
<b>Autor:</b>	Br. GUERRA HUARANCA Nabel Paulino
<b>Año de edición:</b>	2018
<b>Dimensiones:</b>	Explora las dimensiones: D1: Dimensión filosófica D2: Dimensión analítica D3: Dimensión programática D4: Dimensión operativa
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco en el año 2018.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	45 min (aproximadamente)
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la variable planificación estratégica en forma global y sus dimensiones.
<b>Validez:</b>	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a los docentes Mg. Villacorta Valencia, Henry, Dr. Prado Lozano, Pedro y la Mg Gabriela Olivia Ramos Córdova.
<b>Confiabilidad:</b>	Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Crombach - cuestionario para evaluar la planificación estratégica. El valor $\alpha = 0,957$
<b>Campo de aplicación:</b>	Trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Pisco en el año 2018.
<b>Aspectos a evaluar:</b>	El cuestionario está constituido por 32 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación se detalla: Dimensión I: (8 ítems) Dimensión II: (8 ítems) Dimensión III: (8 ítems) Dimensión IV: (8 ítems)
<b>Calificación:</b>	De acuerdo (3 puntos) Indeciso (2 puntos) En desacuerdo (1 puntos)
<b>Categorías:</b>	Muy malo [32-44> Malo [44-57> Regular [57-70> Bueno [70-83> Muy bueno [83-96]

## ANEXO 5: Data de confiabilidad

### ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>
1	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	85.00
2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	107.00
3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	69.00
4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81.00
5	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	46.00
6	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	80.00
7	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	5	5	4	5	5	83.00
8	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	97.00
9	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	97.00
10	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	71.00
r	0.75	0.71	0.64	0.57	0.77	0.77	0.75	0.65	0.73	0.78	0.73	0.67	0.76	0.91	0.82	0.78	0.73	0.76	0.73	0.79	0.52	0.76	0.85	0.84	17.81
Si <sup>2</sup>	0.29	0.25	0.49	0.81	1.01	0.61	0.96	1.01	1.21	0.84	1.21	0.49	1.16	0.64	0.96	0.61	1.21	1.16	1.21	0.84	0.49	1.16	1.16	1.00	

Valido Valido

K	24
ΣSi <sup>2</sup>	20.78
S <sub>T</sub> <sup>2</sup>	267.44
α	0.962

**CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICO**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>
1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	41.00
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	81.00
3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87.00
4	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	78.00
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	92.00
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	86.00
7	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	78.00
8	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	76.00
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	65.00
10	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	55.00
r	0.69	0.65	0.69	0.67	0.70	0.54	0.62	0.75	0.66	0.67	0.55	0.65	0.67	0.64	0.69	0.70	0.74	0.83	0.70	0.77	0.59	0.75	0.70	0.55	0.70	0.78	0.51	0.60	0.70	0.63	0.74	0.42	21.25
S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	0.24	0.24	0.24	0.41	0.76	0.56	0.61	0.69	0.45	0.41	0.41	0.61	0.41	0.56	0.24	0.61	0.44	0.44	0.76	0.44	0.25	0.44	0.76	0.69	0.76	0.44	0.41	0.36	0.76	0.69	0.89	0.41	
	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	Vali do	

K	32
ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup>	16.39
S <sub>2</sub> <sup>T</sup>	225.29
α	0.957

## ANEXO 6: Constancia de aplicación



GOBIERNO REGIONAL ICA  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION

### Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco



"Año del decenio de la igualdad de oportunidades para las Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### **CONSTANCIA**

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PISCO,  
QUE SUSCRIBE:

#### HACE CONSTAR

Que, el señor **Nabel Paulino GUERRA HUARANCA**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo", aplicó los instrumentos de evaluación a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco; siendo los instrumentos "**cuestionario sobre liderazgo directivo**" y "**cuestionario para evaluar la Planificación estratégica**", correspondiente a la tesis de investigación titulada: **Liderazgo directivo en la planificación estratégica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, 2018**, realizadas del 22 al 28 de junio del 2018 respectivamente.

Se expide la presente constancia a solicitud de parte del interesado, para los fines que estimen convenientes. Expte N°15627-18.

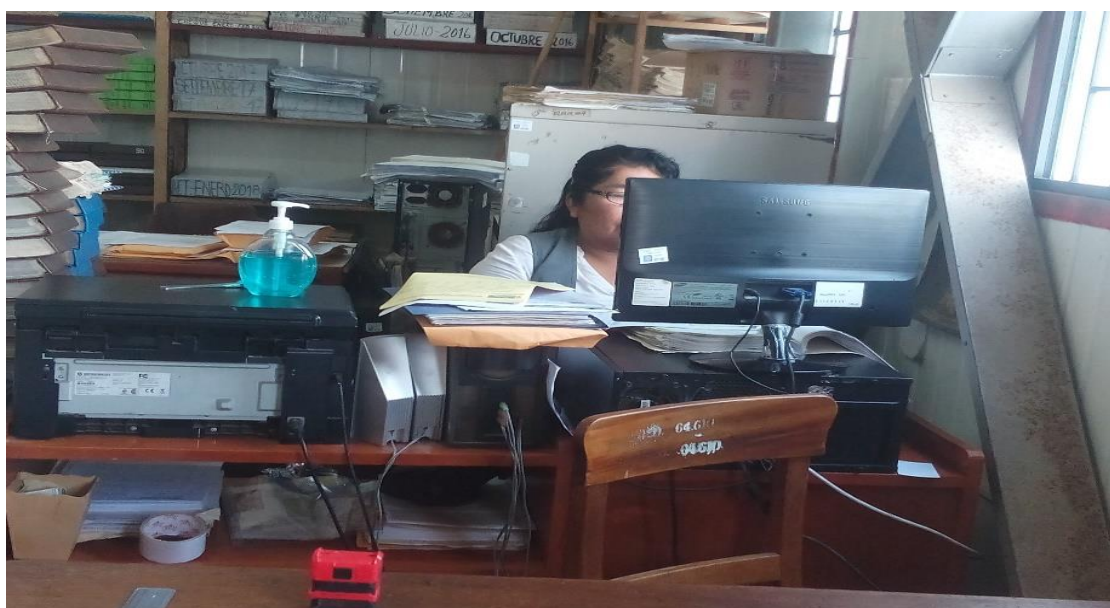
Pisco, 20 de Julio del 2018.

  
  
Dra. Raquel Adriana Llanos Carrizales  
RECTORA UGEL PISCO





## ANEXO 7: Evidencia fotográfica





**Aplicando los instrumentos de recolección de datos**



## ANEXO 8. Data de resultados

### LIDERAZGO DIRECTIVO

	D1: Mostrar dirección de futuro						D2: Desarrollar personas						D3: Rediseñar la organización						D4: Gestionar proceso de enseñanza aprendizaje					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
6	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
7	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4
8	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	8	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4
11	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5
13	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4
15	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2
16	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
17	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3
18	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3

19	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
20	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
21	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
22	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
23	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
24	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2
25	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
26	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5
27	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5
28	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5
29	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
30	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3
31	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
34	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
35	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3
36	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
37	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4
38	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2
39	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
40	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3
41	3	2	3	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3
42	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
43	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
44	2	3	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5
45	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3

46	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
47	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2
48	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
49	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5
50	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5
51	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
52	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
53	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4
54	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4
56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
57	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
58	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3
59	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
60	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

	D1: Dimensión filosófica								D2: Dimensión analítica								D3: Dimensión programática										D4: Dimensión operativa								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2			
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2			
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3			
4	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2			
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
6	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2			
8	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3			
9	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1			
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3			
11	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3			
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
14	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2			
15	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2		
16	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1			

1 7	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1 8	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	
1 9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
2 0	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
2 1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2 2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
2 3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2
2 4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	
2 5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	
2 6	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	
2 7	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	
2 8	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
2 9	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
3 0	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
3 1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
3 2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	



4	9	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	
5	0	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	
5	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	
5	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	
5	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
5	4	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
5	5	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	
5	6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
5	7	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
5	8	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	
5	9	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
6	0	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	